รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINISTRATIVE MODEL FOR DEVELOPING ACHIEVEMENT ORIENTED AND CREATIVE WORK OF THE RATANAKOSIN RAJABHAT UNIVERSITY INSTRUCTORS

PHORRAMATPANYAPRAT TONGPRASONG

A Dissertation Submitted to University of Phayao

in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ของ ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผู้วิจัย: ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์, วิทยานิพนธ์: กศ.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล

คำสำคัญ: รูปแบบการบริการการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์, การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์, พฤติกรรมการทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) วิเคราะห์หากลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม 3) ตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณเสริมด้วยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 472 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้วัดในการวิจัย คือ 1) แบบวัดตัวแปร 11 แบบวัด ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r–item total correration) ตั้งแต่ .226 ถึง .890 ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าตั้งแต่ .768 ถึง .914 2) แบบสัมภาษณ์ และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณ การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลโดยวิธีวิเคราะห์รูปแบบสมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกันอธิบายการทำงานได้ร้อยละ 76.30 ซึ่งอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 40 2) กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยมีปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความตั้งใจในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงาน 3) รูปแบบปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 83.70 และ 4) รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70/75 ทำให้เชื่อมั่นได้ว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานของอาจารย์ และนักวิชาการหรืออาจารย์ที่สนใจการพัฒนาตนด้านการทำงาน

Title: ADMINISTRATIVE MODEL FOR DEVELOPING ACHIEVEMENT ORIENTED AND CREATIVE WORK OF THE RATANAKOSIN RAJABHAT UNIVERSITY INSTRUCTORS

Author: Phorramatpanyaprat Tongprasong, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun Co-advisor Associate Professor Dr.Sakchai Nirunthawee Assistant Professor Dr.Vipaporn Poovatanakul

Keywords: administrative model for developing achievement oriented, creative work, work behavior

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the causal factors of the Ratanakosin Rajabhat University instructors' achievement oriented and creative work, 2) analyze the priority group of instructors that should be developed first and the factors that should be supported, 3) examine an administrative model for developing of achievement oriented and creative work, and 4) evaluate an administrative model for developing of achievement oriented and creative work of the Ratanakosin Rajabhat University instructors. This research used a quantitative and qualitative mixed method. The sample consisted of 472 instructors from Ratanakosin Rajabhat University, obtained by stratified quota random sampling. The instruments of this research were: 1) the 11 sets of summated rating scales (6 scales) with IOC from .60 to 1.00, item-total correlation (r) from .226 to .890, and coefficient alpha reliabilities from .768 to .914, 2) interview form and 3) model evaluation forms. The statistics for hypothesis testing were: t-test, multiple regression analysis, and path analysis by method of structural equation modeling (SEM).

The research results revealed that: 1) two groups of casual factors could predict more than 40%, and altogether they could explain 76.30 percentage of the achievement oriented and creative work; 2) there was a group of science, technology, and health science instructors who needed to be developed first, the significant contributing top three factors were: future orientation and self-control (traits and state), intention to work; 3) a causal factors model of instructors' achievement oriented and creative work was confirmed with empirical data, the result of the explanation was at 83.7 percentage, and 4) an administrative model for developing of achievement oriented and creative work of the Ratanakosin Rajabhat University instructors. Experts' rating passed the criteria percentage of 70/75. Consequently, a model for the Ratanakosin Rajabhat University instructors was developed to enhance significant work competencies with an on-the-job training program. This research benefited the University board of committees, executives, educators, and stakeholders in developing instructors' achievement oriented and creative work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ พิจารณาตรวจสอบแก้ไข ให้ถูกต้อง และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ กรรมการสอบ อีกทั้งขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.เทื้อน ทองแก้ว รองศาสตราจรย์ ดร.นีออน พิณประดิษฐ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ และคณาจารย์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่เอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำงานสำคัญนี้ อีกทั้งขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ร่วมมือ สนับสนุนการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมถึงเอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุนการวิจัยจนสำเร็จ

ผู้วิจัยขอกราบพระคุณของคุณพ่อประวิทย์ คุณแม่มณี ต้องประสงค์ ผู้ให้กำเนิด ครูอาจารย์ ญาติ พี่น้อง อาจารย์จำนรรจา พลอยมุกดาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นพลังใจสร้างคุณค่าชีวิตด้วยการศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจให้มีสติปัญญา มุ่งมั่น ตั้งใจเพียรพยายามในการศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนประสบผลสำเร็จจากการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในหน้าที่การงานและการศึกษาขั้นสูงสุดระดับดุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้ หากงานวิจัยนี้มียังคงมีประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้กับทุกท่าน

ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

สมมติฐานของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 11

กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 15

การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 26

ปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 49

ปัจจัยเชิงสาเหตุกับการพัฒนารูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 86

สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด และสมมติฐาน 102

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 113

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 113

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 123

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 130

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 131

ระยะที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 168

บทที่ 5 บทสรุป 189

สรุปการวิจัย 189

สรุปผลการวิจัย 190

อภิปรายผลการวิจัย 192

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 208

บรรณานุกรม 210

ภาคผนวก 233

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ 234

ภาคผนวก ข เอกสารรับรองโครงการวิจัย (หลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล) 236

ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .. 238

ภาคผนวก ง แบบอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและแบบหนังสือความยินยอมของอาสาสมัครโครงการวิจัย 269

ภาคผนวก จ แบบสอบถามสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 279
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 300
ภาคผนวก ช เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ..... 312
ประวัติผู้วิจัย 352

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง (สมรรถนะการปฏิบัติงานสายวิชาการ) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 31

ตาราง 2 แสดงสรุปผลการหาคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด 11 แบบวัด 120

ตาราง 3 แสดงจำนวน ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพและลักษณะชีวสังคม 133

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่วัดได้จากกลุ่มตัวอย่าง 135

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อนำไปวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 137

ตาราง 6 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการคิดทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 139

ตาราง 7 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการคิดทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 140

ตาราง 8 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรม การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 141

ตาราง 9 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 142

ตาราง 10 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 144

ตาราง 11 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 145

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เมื่อจำแนกตามตัวแปรลักษณะชีวสังคม..... 147

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เมื่อจำแนกตามตัวแปรลักษณะชีวสังคม..... 148

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม 149

ตาราง 15 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม..... 149

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม 150

ตาราง 17 แสดงค่าสถิติการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม 150

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ 152

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่อายุการทำงานช่วง 1–10 ปี 153

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ 154

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ 156

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ (โมเดล) สมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 162

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์ในโมเดล 163

ตาราง 24 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 165

ตาราง 25 แสดงรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายอำนวยการ 170

ตาราง 26 แสดงรูปแบบ (แนวทาง) การดำเนินงานโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม 177

ตาราง 27 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 185

ตาราง 28 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายอำนวยการ 186

ตาราง 29 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม 187

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 12

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 13

ภาพ 3 แสดงสาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม 51

ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุในการวิจัยระยะที่ 1 103

ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบในการวิจัยระยะที่ 2 109

ภาพ 6 แสดงขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2 128

ภาพ 7 แสดงปัจจัยส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีอายุการทำงานช่วง 1–10 ปี 157

ภาพ 8 แสดงปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ 158

ภาพ 9 แสดงรูปแบบเริ่มต้นปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 160

ภาพ 10 แสดงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 165

ภาพ 11 แสดงรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 167

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้ประชากรรุ่นใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อยอมรับปรับเปลี่ยนแปลงตนเองหรือได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นประชากรที่มีคุณภาพ ดังที่สหประชาชาติได้กำหนดแก่นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และทั่วถึง โดยสามารถสรุปได้ด้วยวลีสั้น ๆ ว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2565, หน้า 10) สำหรับประเทศไทยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 แล้วโดยกำหนดกรอบทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 ที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ให้รองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 10–15)

ในด้านความพร้อมของหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อความเป็นพลเมืองในสังคมใหม่โดยการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ดังที่ปรากฏเป็นรายงานการทำงาน สรุปสาระสำคัญได้ว่า ทั้งสองหน่วยงานมุ่งมั่นที่จะปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16–17) ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพ ยังคงเป็นความท้าทายที่สำคัญของประเทศไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565, หน้า 11–12) สำคัญอย่างยิ่งต้องวางแผนพัฒนากำลังแรงงานที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมาก อีกทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล

ปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มมากขึ้น ช่วยขยายโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้ตลอดชีวิต (สุมาลี สังข์ศรี, 2566, หน้า 229-230) การเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคลที่มีสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเอื้ออำนวยในเนื้อหา สาระทางวิชาการในการสร้างภูมิรู้ ภูมิปัญญาของสังคม

สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรเพื่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562, หน้า 2-7) และยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการพัฒนา อบรม สั่งสอนเยาวชนของชาติเป็นสำคัญ ให้มุ่งพัฒนาบุคลากรจากด้านของความต้องการ (Demand) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และการจัดการประกันคุณภาพการเรียนการสอนในสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562, หน้า 7-9) ระบุไว้รวม 4 ยุทธศาสตร์ดังเป็นที่ทราบกันอย่างดี โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่ง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตกำลังคน และพัฒนาการจัดการศึกษาจากยุทธศาสตร์นี้เองจึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2563, หน้า 10-11) โดยมุ่งเน้นภารกิจด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาอาจารย์ให้แสดงความพร้อมเพื่อการส่งเสริมและสร้างพัฒนาบัณฑิตให้ควบคู่ไปกับการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และหลักคิดที่ถูกต้อง การเสริมทักษะความรู้ใหม่ที่พร้อมรับกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควบคู่ไปกับการสร้างกำลังคนระดับสูง (Brain Power) ในลักษณะที่มุ่งเน้นการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประยุกต์ความรู้ให้แสดงความสามารถที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและสอดรับกับพันธกิจหลัก แสดงสมรรถนะที่ครอบคลุมความสามารถหลักในการทำงานที่มีความจำเป็นต่อวิชาชีพ ชีวิต และสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดอยู่ในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-Based and Community Engagement) ที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ให้แก่ชุมชน ส่งเสริมการให้ประชาชนได้สร้างโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า จ) สร้างความเข้มแข็งในกับชุมชน ท้องถิ่น ด้วยความสามารถในการทำงาน ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องแสดงสมรรถนะขั้นสูงที่ปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อสังคมเพื่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคม และความก้าวหน้าเชิงวิชาการของประเทศไทย ในสภาวะของความเปลี่ยนแปลงผันผวนของสังคม

เมื่อได้ศึกษาการกำหนดสมรรถนะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแล้วสามารถจัดกลุ่มสมรรถนะได้ 2 กลุ่ม (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า 6) คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง หรือสมรรถนะเฉพาะตามสายงานที่ปฏิบัติ สำหรับในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมุ่งประเด็นให้อาจารย์สามารถดำเนินงานได้ครบตามพันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ที่อาจแตกต่างกันไปในแต่ละแห่งที่มุ่งเน้นจุดเด่นของตน มุ่งไปสู่การสำเร็จในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเหตุแห่งสมรรถนะของอาจารย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อผลผลิต และผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัย เป็นคุณลักษณะและความสามารถของอาจารย์ที่สะท้อนออกมาจากลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันการศึกษากลุ่มใหม่ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนบุคลากรสายวิชาการรวมกันทั้งสิ้น 2,384 คน (กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) โดยกำหนดสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม เสริมด้วยสมรรถนะรองที่ได้กำหนดไว้สูงสุด 13 สมรรถนะ โดยสมรรถนะรองที่ได้กำหนดชื่อไว้ไม่ซ้ำกัน ได้แก่ 1) สร้างสรรค์ 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การมองภาพองค์รวม 4) การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 5) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 6) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) การค้นหาหรือการสืบเสาะข้อมูล 9) ความผูกพันต่อองค์กร 10) การสร้างสัมพันธภาพ 11) ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา 12) จิตสาธารณะ และ 13) ความฉลาดทางอารมณ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2564, หน้า 25; มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2564, หน้า 1; กองพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2564, หน้า 14–19; มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2565, หน้า 15; มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2564, หน้า 4) จึงพบว่าสมรรถนะในการทำงานที่เป็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหลักของทุกมหาวิทยาลัย และการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะรองที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยที่แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดลักษณะของสาระของสมรรถนะการริเริ่มสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน เช่น การมองภาพแบบองค์รวม การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นต้น

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ก็ยังคงประสบปัญหาการบริหารงานบุคลากร การผลิตกำลังคน การสั่งสมความรู้เพื่อช่วยเหลือท้องถิ่นต่าง ๆ เพราะกำลังสำคัญคือบุคคลที่เป็นพนักงานไม่สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพได้ โดยที่พระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ได้กำหนดให้มีภารกิจในการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการทั้งครูสายวิชาการและสายวิชาชีพ ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นได้ระบุชัดเจนว่าจะผลิตครูและพัฒนาครูให้มีคุณภาพอย่างสูง หากพนักงานซึ่งเป็นอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ที่จะเป็นครูของครู จะมีผลกระทบต่อการผลิตครูและการพัฒนาครูประจำการอย่างมีคุณภาพ ท้ายที่สุดแล้วคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ก็จะด้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก คุณภาพของครูจะส่งผลการสร้างทรัพยากรมนาย์ที่ดีให้ประเทศไทยแข่งขันได้ยากในสังคมโลก (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553, หน้า 79–82) ในขณะที่สภาพของการทำงานจริงนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารจำนวนมาก และหลากหลายลักษณะงาน จึงส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองที่ยังอาจไม่มุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะสำคัญ คือ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หรืออาจารย์จำนวนหนึ่งประสบปัญหายังไม่มีความพร้อมที่จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจได้เป็นตามข้อกำหนด เช่น ไม่สามารถสร้างผลงานทางวิชาการตามที่ได้กำหนดไว้ ความสามารถในการค้นคว้าวิจัย การสร้างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพดีเพื่อประกอบการจัดการสอน การเรียนรู้ให้กับนิสิต นักศึกษา เป็นต้น (พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, สมศักดิ์ ลิลา และพงศ์เทพ จิระโร, 2560, หน้า 82–83; ชาคร คัยนันทน์, 2561, หน้า 87–89; ดวงใจ คงคาหลวง, 2561, หน้า 167–168; รชต อุบลเลิศ และปิยากร หวังมหาพร, 2564, หน้า 124–127) สำหรับการพัฒนาให้อาจารย์ได้ฝึกคิดและฝึกการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามระบบคุณภาพจากการคิดและการกระทำด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา ได้อย่างมีคุณค่า ประโยชน์ และมูลค่าที่เพิ่มขึ้น ได้อย่าง

ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาและสร้างกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสอน พัฒนาตนเองและนิสิต นักศึกษา

อีกทั้งการวิจัยและพัฒนาในภาวะที่มีความจำกัดด้านทรัพยากรอาจจำเป็นต้องเลือกบางด้านที่สำคัญและจำเป็นในอันดับต้น ๆ นำมาศึกษาและพัฒนาก่อน ซึ่งการให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญนั้นก็เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่สร้างความพึงพอใจและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (Blanchard, 2007, p. 142) อีกทั้งยังเป็นการรักษาผู้ที่แสดงความสามารถสูงไว้กับองค์การได้ (Buytendijk, 2006, p. 215) ทำให้สมรรถนะที่มีความสำคัญและความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลก่อนได้อย่างเด่นชัด และสำคัญยิ่ง คือ “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ด้วยเหตุผลที่ว่า 1) มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้กำหนดเป็นสมรรถนะไว้เหมือนกันหรือปรากฏสาระความสอดคล้องกันอีกทั้งเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) แสดงความสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารที่สำคัญเด่นชัดประการหนึ่งของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ที่กล่าวว่า “มีระบบการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุ้มค่าต่อการลงทุนในการจัดการศึกษาและการวิจัยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศไทย” (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2563, หน้า 10) โดยการส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญคือ “อาจารย์” ให้เป็นตามนโยบายการพัฒนาตามหลักการทางวิชาการ

อนึ่งการทำงานของอาจารย์ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันผันผวนนั้น อาจารย์เองต้องสามารถยอมรับปรับเปลี่ยน มีความยืดหยุ่นในการคิดการทำงาน และลดข้อจำกัดต่าง ๆ ลงได้ จากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยตามสถานการณ์และปัจจัยภายในตัวของอาจารย์เอง เพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ และมุ่งมั่น ตั้งใจสอดรับกับบริบททางการบริหารที่เน้นการวัดผลงานแบบองค์รวมได้ดีมากยิ่งขึ้น พิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติงานจากการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ นำเสนอการคิดใหม่ ทำใหม่ เกิดผลงานใหม่ หรือนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์การในสัดส่วนที่ทัดเทียมกันโดยการคำนึงหรือให้ความสำคัญถึงความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์การและพันธกิจในการทำงานแต่ละระดับขององค์การที่สอดรับกัน สร้างผลงานวิชาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างงานที่ดีมีคุณค่า มูลค่าสูง และเศรษฐกิจที่เติบโต สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติได้ประสบความสำเร็จอย่างดีเยี่ยม

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สมรรถนะการทำงานสำคัญสองประการดังกล่าว คือ “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์” กับ “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” แม้นักวิชาการจะให้ความสนใจได้ทำการศึกษาวิจัยอยู่บ้าง แต่องค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังไม่พบความชัดเจนและลุ่มลึกเพียงพอที่จะถึงขั้นการนำไปสู่การ “ทำนาย และควบคุม” ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” เพื่อตอบวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่ว่า “เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
2. เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้มี 4 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)

2. การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแสดงปัจจัยส่งเสริมที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 (ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2556)

3. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านสถานที่และขอบเขตด้านระยะเวลา ขอบเขตแต่ละด้านของการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ปรากฏข้อมูลจำนวนอาจารย์ผู้สอนประจำภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 347 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 250 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 552 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 418 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 817 คน รวมจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 2,384 คน (กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเลือกจากประชากรจำนวนไม่น้อยกว่า 460 คน แบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน (Stratified Quota Sampling Random)

การวิจัยระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

วิธีการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประชากรเป็นกลุ่มเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ได้เพิ่มบุคคลสำคัญเข้ามาเกี่ยวข้องอีก 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่ให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะรูปแบบเชิงปฏิบัติการในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่ประเมินรูปแบบเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์ ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานที่มาของการกำหนดตัวแปรในการวิจัย คือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสำคัญในการศึกษาตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ มี 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ตัวแปรตาม คือ กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2. ตัวแปรอิสระ เป็นกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 2) กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังนี้

2.1 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคมของบุคคลมี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3) การได้รับการอบรมพัฒนา

2.2 กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคลมี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป 2) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และ 3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคคลมี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความตั้งใจในการทำงาน

ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การวิจัยระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1. รายการที่ต้องประเมิน ได้แก่ รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms

2. ผลการประเมิน ได้แก่ ผลการใช้หรือผลการพิจารณารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทั้งสองระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2565 ถึง ตุลาคม 2566

การวิจัยระยะที่ 2 ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2566 ถึง มกราคม 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดความหมายศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง องค์ประกอบและความเชื่อมโยงของกิจกรรมในการดำเนินการทางการบริหารเพื่อการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้การบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร (4Ms)

2. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นสาเหตุกับตัวแปรผลของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตัวแปรผล ได้แก่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยสามารถนำเสนอเป็นโครงสร้างของรูปแบบจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง กิจกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ครอบคลุมถึงการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการคิดเกี่ยวกับลักษณะการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสร้างสรรค์ทำให้เรื่องใหม่ ๆ ได้สำเร็จ การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สำหรับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการคิดที่มีลักษณะการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริง

5. พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้กระทำด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ร่วมกับการกระทำงานด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริงได้

6. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญา จำนวน 5 แห่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

7. อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

8. กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน หมายถึง อาจารย์ที่แสดงลักษณะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ

9. ปัจจัยส่งเสริม หมายถึง ลักษณะทางจิตใจหรือสถานการณ์ทางสังคมสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการคิดทำงานและพฤติกรรมการทำงานในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนให้สูงขึ้น

10. การประเมินรูปแบบ หมายถึง วิธีการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบประเมินมาตรประเมินค่า 7 ระดับ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านร้อยละ 70/75

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. นักวิชาการได้องค์ความรู้ใหม่ด้านรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. ผู้บริหารและนักพัฒนาได้รูปแบบและแนวทางการกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลที่เกิดขึ้นจากอาจารย์ได้รับการพัฒนาให้แสดงสมรรถนะการทำงาน (การคิดและพฤติกรรม) ที่เพิ่มขึ้นทำให้มหาวิทยาลัยได้อาจารย์ที่มีสมรรถนะสูงในการทำงาน และร่วมกันผลิตผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นฐานของการทำงานเพื่อให้ได้ผลลผลิตเชิงนวัตกรรมได้ต่อไป

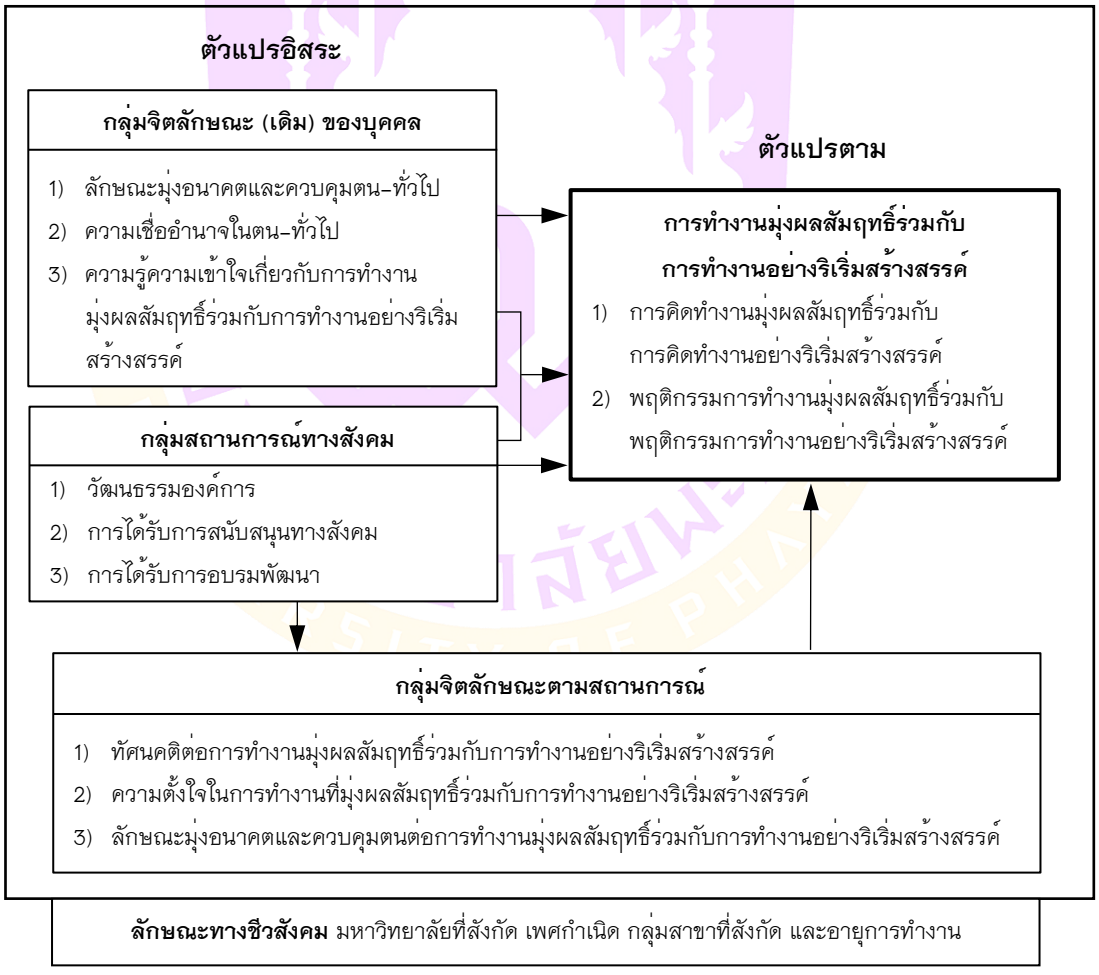
3. นักวิจัยได้แนวทางการวิจัยต่อยอดตามข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไป หรือการขยายผลที่ก่อให้เกิดเป็นรูปธรรมหรือเชิงประจักษ์ในวงกว้างขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ดังภาพ 1

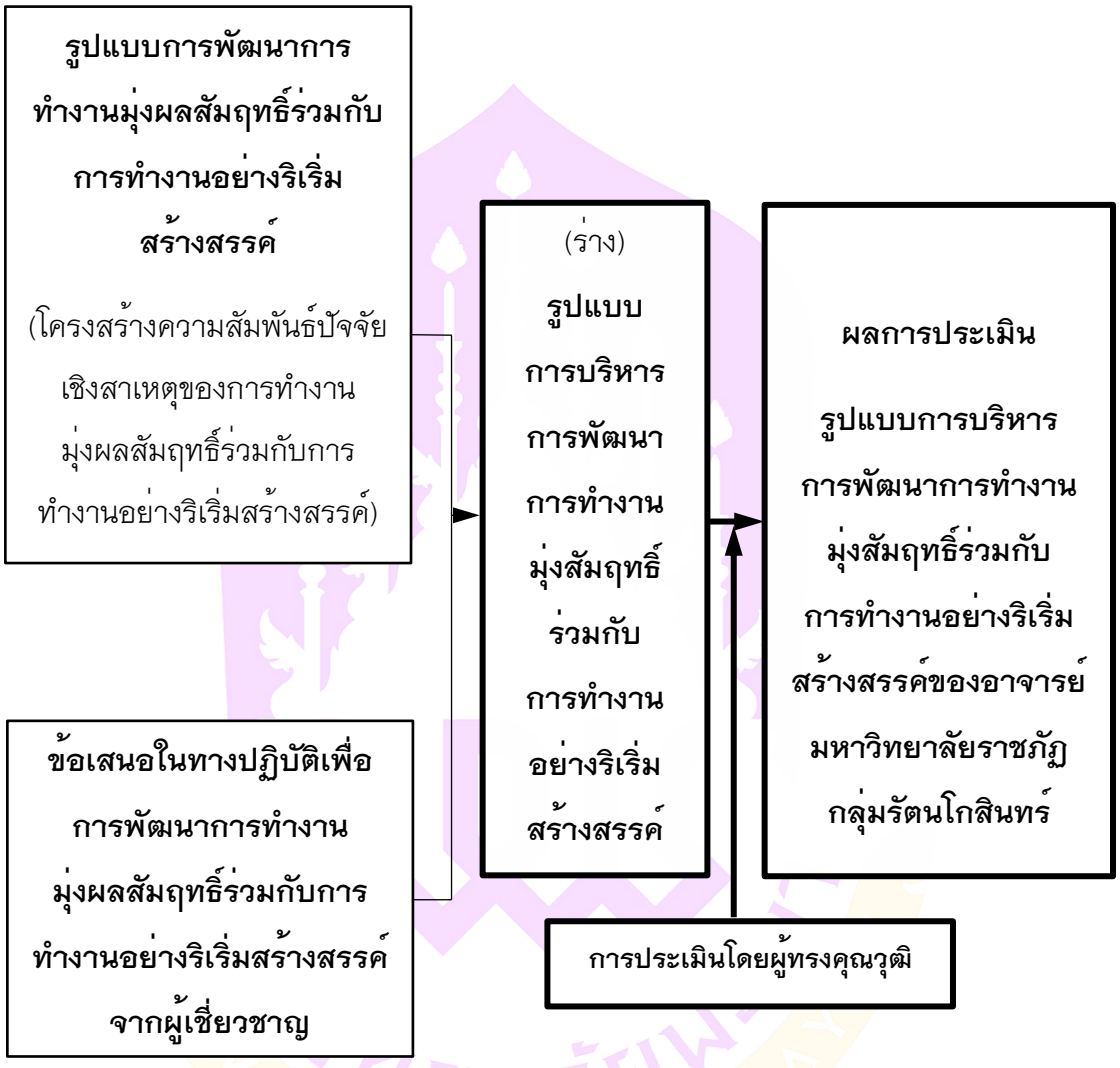
กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังภาพ 2

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยกำหนดกรอบการวิจัยจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler and Magnussan, 1976) และการคัดสรรตัวแปรจิตลักษณะด้วยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544)



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา หนังสือ เอกสารวิชาการ และวารสาร เพื่อนำไปกำหนดตัวแปรการวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.3 การบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 สมรรถนะสำคัญด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

3.1 ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกรอบความคิดที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

4. ปัจจัยเชิงสาเหตุกับการพัฒนารูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

4.1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2 การศึกษาเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม

4.3 การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

โดยผู้วิจัยได้ประมวลสาระ และนำเสนอตามลำดับดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดบริหารการศึกษา ทฤษฎีการบริหารการศึกษา และการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการอย่างมีระเบียบที่เป็นระบบ ประยุกต์หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยจึงนำเสนอ ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การนิยามความหมายการบริหารการศึกษาจากหน่วยงาน องค์การ และนักวิชาการได้นำเสนอพอสังเขป เช่น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2552, หน้า 6) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามจะสั่งการ แนะนำ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ซึ่งมีจุดรวมอยู่ที่จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การ ซึ่งมีหน้าที่สั่งการ อำนวยการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน ขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปด้วยความสงบสุข และยังมี จิตรจรูญ ทรงวิทยา (2561, หน้า 54) ที่ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา ว่าเป็นการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี ให้สามารถใช้ประโยชน์ของวิชาที่เรียน มีความสำคัญเกี่ยวกับเศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางปฏิรูปการศึกษา แสดงผลทำให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป นอกจากนี้สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration: AASA) ได้กำหนดการบริหารการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ที่สอดคล้องกับความหมาย ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) 3) การกระตุ้น (Stimulating) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การประเมินผล (Evaluating) ที่มีส่วนสัมพันธ์กับหลักคิดของ Gulick and Urwick (Gulick, 1937 as cited in Marijani, 2018, p. 100) เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB ในบทความ Paper on The Science of Administration: Notes on The Theory of Organization ประกอบไปด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) P–Planning 2) O–Organizing 3) S–Staffing 4) D–Directing 5) Co–Coordinating 6) R–Reporting และ 7) B–Budgeting และยังมีปัจจัยสำคัญการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 อย่าง (Drucker, 1963 as cited in Hussain, HAQUE and Baloch, 2019, pp. 156–169) ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ 4) วิธีการ (Method) การบริหารการศึกษาจึงเป็นสาขาวิชาที่แสดงการจัดการอย่างเป็นระบบ และหลักการที่ถูกต้อง ชัดเจน มุ่งเน้นความสำเร็จด้วยหลักคุณภาพ

ขณะที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 51) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของประเทศไทยไว้ว่า บริบทของประเทศและโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แหล่งความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ทำให้เกิดทางเลือก ความสามารถและสมรรถนะในการเลือกเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับจัวเพื่อการดำเรงชีวิตและประกอบอาชีพ การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ สัมพันธ์กับที่ เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 2) เคยได้กล่าวสรุปว่า การบริหารการศึกษาเป็นระบบการบริหารการออกแบบและจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิดที่รวมถึงการนำทรัพยากรไปบริหารให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดี บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์จากการประสานความร่วมมือ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยปัจจัยสำคัญในการบริหาร 4 ประการ ที่เรียกว่า 4Ms

ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ 4) วิธีการ (Method) อย่างเป็นระบบ

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การจัดการศึกษามีบทบาทเป็นภารกิจที่สร้างสรรค์ กล่าวคือ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในชาติด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี แสดงกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกองค์การ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543, หน้า 7) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 4) กล่าวว่า ในมาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ ทางด้านกระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 30–32) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงได้นำหลักการว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีซึ่งอาจเรียกโดยทั่วไปว่าธรรมภิบาลมาบูรณาการและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนซึ่งเป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่า การบริหารการจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับภารกิจที่สร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักการบริหาร การจัดการที่เป็นระบบให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จากการใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลนั้นนอกจากแนวคิด หลักคิดแล้วยังมีทฤษฎีที่หลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยนำเสนอทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่สำคัญได้มีการจัดการศึกษาและจากนักวิชาการ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, 2542, หน้า 45; ประยูร ศรีประศาธน์, 2553, หน้า 30–45; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546,

หน้า 14-23; อำนวย พลรักษา, 2556, หน้า 10-16) ผู้วิจัยจึงนำเสนอทฤษฎีการบริหารการศึกษาตามลำดับ พอสังเขป ดังนี้

1. การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor (Scientific Management) ได้อธิบายความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์คือ การจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor (Taylor, 1914 as cited in Lewis, 2015, p. 125) ได้เสนอแนวคิดว่าคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เป็นเจ้าของคำกล่าวที่ว่า “The one best way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการสำคัญ 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) เลือกคนที่แสดงความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และ 3) สิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) และยังมีผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด จึงใช้วิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่องานในระดับบน นอกจากนี้ Taylor นำเสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายค่าจ้าง) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor ประกอบด้วย 3 หลักการสำคัญ ได้แก่ 1) การแบ่งงาน (Division of Labors) 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2. ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ Fayol (1949) ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor ที่มุ่งเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานร่วมกับวิธีการทำงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ยังไม่มีมุมมองด้าน “จิตวิทยา” (Fayol, 1949 as cited in Godwin et al., 2017, p. 82) ซึ่งมีแนวคิดในเรื่องหลักการเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปไว้ 14 ประการ แต่แสดงลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) หลักการทำงานเฉพาะทาง 2) หลักสายบังคับบัญชา 3) หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล 5) การสื่อสารแนวดิ่ง 6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด และ 7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ Weber (Weber, 2000 as cited in Callison, 2022, p. 281) ที่อธิบายหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย 1) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย 2) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ 3) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง 4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว 5) แสดงระบบความมั่นคงในอาชีพ อย่างไรก็ตามระบบราชการมีทั้งข้อดีและข้อเสีย

สำหรับข้อเสียที่พบได้ชัด คือ สายบังคับบัญชามีหลายระดับชั้น การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงอาจล่าช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาได้ทัน เรียกว่า “ระบบ Red Tape” คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และระเบียบ แบบแผน

4. แนวคิดของ Follett อธิบายว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร” การวิจัยหรือการทดลองฮอร์ทอร์น (Hawthorn Experiment) โดย Mayo (Mayo, 1948 as cited in Pearson, 2021, p. 325) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน สิ่งที่ได้ค้นพบจากการทดลองคือ การสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งเป็นผลการศึกษาทดลองของ Mayo สรุปได้ว่า 1) คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน 2) เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน 3) การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ดังที่เคยได้มีคำกล่าวว่า “คับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก” ต้นแบบการศึกษาเรื่อง Employee Motivation หรือ Theory of Motivation ได้กล่าวสรุปข้อคิดที่สำคัญ นั่นคือ การตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิดกลุ่ม “มนุษยสัมพันธ์”

5. ทฤษฎีของ Barnard (Barnard, 1968 as cited in (McNally, 2018, p. 167; Nikezić, Dželetović and Vučinić, 2016, p. 127) ผู้ประพันธ์หนังสือชื่อ “The Function of The Executive” ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคล ระบบของความร่วมมือองค์การและเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน และยังมีทฤษฎีของ Maslow (Maslow, as cited in McLeod, 2007, p. 741; Acevedo, 2018, pp. 2–3) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow– Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self–actualization) คือการค้นหาโอกาสที่ได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น ได้อย่างสมดุล และตรงตามหลักการบริหาร

6. ทฤษฎีระบบ (System Theory) ระบบในด้านการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้

บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของระบบ แสดงความสำคัญในฐานะองค์ประกอบของระบบหรือปัจจัยแวดล้อมในลักษณะเหตุและผล (Causes and Effects) ด้วยความสัมพันธ์แบบองค์รวม (Von Bertalanffy, 1973 as cited in Hammond, 2019, p. 305) นอกจากนี้ Kast and Rozenweig (Kast and Rozenweig, 1972 as cited in Thomas and Murphy, 2020, p. 18) ได้นำเสนอการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นของระบบให้สามารถทำความเข้าใจได้จากการประเมินหรือพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ผลกระทบ (Impact) ส่วนองค์การที่อธิบายความเป็นระบบ เช่น The Development Assistance Committee Working Party on Aid Evaluation (2002) อธิบายวิธีการระบบเป็นวิธีการใช้ตรรกศาสตร์ วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล มีความสัมพันธ์ไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องไม่ลำเอียง

7. ทฤษฎีการบริหารของ McGregor (McGregor, 1960 as cited in Schein, 2011, p. 157) คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ต่างกัน สำหรับทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน คือ 1) คนไม่อยากทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้สั่งการ 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ 4) คนต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และ 5) คนมักโง่ และหลอกง่าย กล่าวคือ ผลการพิจารณาธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น ในขณะที่ทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน คือ 1) คนจะให้ความร่วมมือสนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน 2) คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้ 3) คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้องถูกวิธีการ 4) คนจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

8. ทฤษฎีของ Ouchi (Ouchi, 1990 as cited in (Ouchi et al., 2002, p. 175) ชาวญี่ปุ่นเป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California Los Angeles) ได้เสนอทฤษฎี Z (Z Theory) ทฤษฎีนี้ได้รวมหลักการของทฤษฎี X กับทฤษฎี Y เข้าไว้ด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และยังแสดงความต้องการหลากหลาย ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การ

ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การนั้นประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การทำให้ปรัชญาขององค์การที่กำหนดไว้บรรลุผล 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ได้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษานำเสนอหลักการบริหาร หรือประยุกต์จากทฤษฎีทางธุรกิจ อุตสาหกรรม การบริหารองค์การและพฤติกรรมของบุคลในองค์การ ทฤษฎีดังกล่าวอาจจัดจำแนกได้ตามนักคิดที่สำคัญ ได้แก่ 1) Follett และ Mayo ที่เป็นต้นแบบของการศึกษาเรื่อง Employee Motivation หรือ Theory of Motivation สาระสำคัญเรื่องการตอบสนองคนที่ต้องการศักดิ์ศรี และการยกย่อง 2) ทฤษฎีของ Barnard 3) ทฤษฎีของ Maslow 4) ทฤษฎีระบบ ของ Kast and Rozenweig 5) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Greger และ 6) ทฤษฎี Z ของ Ouchi สำหรับการบริหารการศึกษาที่แสดงพัฒนาการทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารโดยใช้พื้นฐานจากทฤษฎีจึงเป็นฐานด้วยการปฏิบัติให้สำเร็จผลจากศักยภาพของนักบริหารการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่ง

สำหรับนวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จที่นำมาใช้ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) กล่าวคือ วงจรคุณภาพเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรมต้นธารภูมิปัญญา หรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรการบริหาร ทั้งนี้เครื่องมือการบริหารงานที่มีอยู่จำนวนมากนั้นล้วนมีแก่นร่วมกันที่สำคัญบนฐานคิดเดียวกันคือวงจรคุณภาพ (สุขสันต์ สุขสงคราม, 2564, หน้า 39) จึงขอกล่าวถึงหลักการบริหารงานคุณภาพพอสังเขป ดังนี้

หลักการบริหารงานคุณภาพตามวงจรของเดมมิ่ง (Deming Cycle) ได้เผยแพร่อย่างกว้างขวางในปี ค.ศ. 1950 โดย Edwards W. Deming (Deming, 1951 as cited in Moen and Norman, 2009, p. 6; Gupta, 2006, pp. 45–47) กำหนดหลักการของวงจรเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan: P) คือ การกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทั่วทั้งองค์การให้เป็นมาตรฐานของวิธีการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารรับรู้สภาพที่เป็นไปของสถานการณ์จากประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่สั่งสมมา ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do: D) คือ การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การปฏิบัติจำเป็นที่จะต้องศึกษาข้อมูล และเงื่อนไขต่าง ๆ ของสภาพงานให้ถ่องแท้ก่อน สำหรับงานประจำหรืองานเล็กใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในขณะที่งานใหม่หรืองานใหญ่ใช้คนจำนวนมากอาจต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง โดยต้องดำเนินการตามแผน

วิธีการ และขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องมีความฉลาดและมองเป้าหมายขององค์การว่าจะมีแนวโน้มไปในทางไหน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการตั้งเจตนาที่ดีในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Check: C) คือ การประเมินการทำงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การทำงานอาจเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ทำให้การทำงาน อาจดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนได้อยู่เสมอเช่นกัน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการคุณภาพของการดำเนินงาน โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับอย่างสม่ำเสมอ และขั้นตอนที่ 4 การแก้ปัญหา (ยอมรับ/ปรับแก้ไข) (Act: A) คือ ขั้นการยอมรับ พร้อมปรับแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อได้ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบแล้ว อาจทำแบบเร่งด่วน เฉพาะหน้า หรือการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แล้วหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ การปรับปรุงที่นำไปสู่กระบวนการกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงานใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อความสร้างสรรค์และก้าวหน้าขององค์การ ทั้งนี้การดำเนินงานตามรอบวงจร PDCA ใหม่ข้อมูลที่ได้จากการปรับปรุงจะช่วยทำให้การวางแผนมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย (ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม, 2562, หน้า 39-45)

อีกทั้งยังพบว่าการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาร่วมด้วยก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาอาจารย์ อีกทั้งเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรคือสิ่งสำคัญในการบริหารเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การมีคุณภาพ มีระบบการบริหารที่ทันสมัย อิสระและคล่องตัว อัมพร พรมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2564, หน้า 1171) อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงศ์เจริญ (2565, หน้า 34-45) จึงนำเสนอบทสรุปของการจัดการทรัพยากรในการบริหาร (4Ms) พอสังเขปดังนี้

หลักคิด POWER GAMES เป็น ทฤษฎีบริหาร 4Ms ในทรรศนะทฤษฎีการบริหารของ Peter F. Drucker (Drucker, 1973 as cited in Kurzynski, 2009, pp. 359-369) โดยสรุปจากผลงาน Management Tasks; Management Responsibility ได้แก่ 1) คน (Man) คือ บุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุด ด้วยการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ

หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมขององค์การตามพันธกิจ หรือการพิจารณาแหล่งทุน งบประมาณ วัสดุ และวิธีการที่จะใช้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน คนต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะลักษณะของบุคคลด้วยการบริหารกำลังคน และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุดอีกส่วนของทรัพยากรหลัก (Drucker, 1973, pp. 3–4) 2) เงินทุนหรืองบประมาณ (Money) คือ เงินหรือทุน ที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในการทำงานเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอีกเช่นกัน เพราะการทำงานในองค์การทุกอย่างไม่สามารถดำเนินไปได้ดีหากขาดเงินทุน เมื่อทำธุรกิจหรืองานทุกอย่างจะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเงินทุน เป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจและปัจจัยต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าจ้างแรงงานคน ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการทำงาน การมุ่งเป้าไปที่การบริหารเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามหลักการบริหารงานในการดำเนินธุรกิจ หรือองค์การ (Drucker, 1973, p. 106) 3) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) คือ วัสดุ สิ่งของ วัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ผลิตภัณฑ์ บริการหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่มีส่วนนำมาใช้ในการทำงาน ผลิตสินค้าหรือบริการเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับต่อมา เพราะทุกการทำงานขององค์การต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้เป็นทรัพยากรในการทำงานหรือการผลิต ดังนั้นต้องรู้จักบริหารจัดการวัสดุ หรือวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ ปริมาณเพียงพอในการทำงานหรือการผลิต บริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการทำงานหรือการผลิต การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการผลิตให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด (Drucker, 1973, p. 106) 4) การจัดการ (Management) หรือ วิธีการ (Method) คือ วิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การสรรหาบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์การหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้สามารถทำงานทั้งหมดเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดีเยี่ยม (Drucker, 1973, p. 5)

สรุป “การบริหาร” คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพันธกิจขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัตถุ สิ่งของ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรเป็นปัจจัยในการบฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน

กล่าวได้ว่า การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารทางการศึกษาที่ได้ประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิดการบริหารการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยให้ความสำคัญการบริหารอย่างน้อย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ในการวิจัยนี้จะนำเสนอการประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารตามระบบคุณภาพ เช่น ทฤษฎีระบบ หลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA (Plan–Do–Check–Act) ร่วมกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms (Man–Money–Material–Method) ที่สร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาการทำงานของอาจารย์ได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ แสดงผลลัพธ์ได้เชิงประจักษ์

การบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิวัฒน์จากสถาบันราชภัฏตามเหตุผลที่ปรากฏในหน้า 24 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สืบมาจากมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลจึงเห็นสมควรให้สถาบันราชภัฏทั้ง 41 แห่ง เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา และเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 14 มิถุนายน 2547, หน้า 24) โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่แสดงออกถึงความรู้ ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ที่ได้พัฒนาการมาจากโรงเรียนฝึกหัดครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาในแบบวิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย มาโดยลำดับ อีกทั้งยังได้แสดงการปรับทิศทางและยุทธศาสตร์การมุ่งประโยชน์ต่อชนบทและท้องถิ่นไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ปรากฏรูปแบบสมบูรณ์ได้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลิตและส่งเสริมวิทยฐานะของครูไทย (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553, หน้า 3)

พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตรัสพระบรมราโชบายส่งเสริม สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเต็มที่ใน 2 เรื่องหลัก คือ 1) การผลิตและพัฒนาครูคุณภาพ จะต้องวางระบบให้ดี และ 2) ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งของตน ซึ่งต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย การรับสนองพระบรมราโชบาย

ดังกล่าวเป็นจุดกำเนิดของยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏระยะ 20 ปี (2560–2579) (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า จ) จากจุดเน้น 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ พบประเด็นที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาท้องถิ่น กำหนดเป้าหมายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา 2) การผลิตและพัฒนาครู กำหนดเป้าหมาย คือ บัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงอัตลักษณ์ และสมรรถนะที่เป็นเลิศเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงความสมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง 3) มีงานทำ มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย จึงทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถบ่มเพาะให้ศิษย์แต่ละช่วงวัยได้ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลให้เป็นไปด้วยหลักการบริหารตามระบบคุณภาพ และบัณฑิตครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เข้าสู่วิชาชีพได้รับการเสริมสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ส่งเสริมรากฐานของการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอีกด้วย

การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาทักษะ (Skills) หรือการพัฒนาความสามารถ (Ability) ของบุคลากรให้มีสมรรถนะ (การคิดและพฤติกรรม) ที่เสริมความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากการใช้ห้วงเวลาระยะยาวด้วยระบบการศึกษา (Education) ส่วนการพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ให้ผลได้โดยใช้เพียงห้วงระยะเวลาดำเนินการสั้น ๆ มุ่งเน้นปฏิบัติงานได้ทันที ทำให้แสดงทัศนคติ สร้างลักษณะนิสัย ด้วยการจูงใจ ส่งเสริม จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน จึงควรกำหนดรูปแบบการบริหาร (แนวทาง) ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถแสดงทัศนคติ สร้างลักษณะนิสัย เกิดแรงจูงใจจากการเรียนรู้ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงาน (การคิดและพฤติกรรมการทำงาน) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้แสดงความสามารถในการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานิสิต นักศึกษาและผู้เรียนรู้ได้อย่างดีงาม ถูกต้อง พัฒนาคุณภาพตนเอง และศิษย์ได้อย่างดีเยี่ยมต่อเนื่องด้วยพัฒนาการที่ดีขึ้น โดยที่การบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์อัตรากำลังคนของบุคลากรในองค์การ โดยมุ่งประเด็น 1) การสรรหา 2) การพัฒนา และ 3) การส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อให้สามารถบรรลุตามแผนกลยุทธ์การบริหารองค์การเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า เพื่อการยอมรับปรับเปลี่ยนได้อย่างยืดหยุ่นเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สาระการนำเสนอเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์สมรรถนะสำคัญที่ควรส่งเสริมพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลในองค์การ และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำเสนอ สาระหลัก ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลพบจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์การ สังคม ที่ส่งผลทำให้องค์การต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปสู่ระยะที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉับพลัน เร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารโทรคมนาคม (สำรวย ชาวดร และสุกฤษฎิ์ มายุสิริ, 2564, หน้า 46; ว่าที่ พ.ต. นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์ และนุชนารัตนศิระประภา, 2564, หน้า 60-65) มนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจะมีบทบาทต่อการนำพาองค์การไปสู่ยุคใหม่ เรียกว่า สังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ กับสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล (ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563, หน้า 223-231) องค์การสมัยใหม่จึงต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงศักยภาพสูง แสดงการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การสร้างองค์ความรู้ของตนเอง และเป็นองค์การที่แสดงประสิทธิภาพสูง (กษิรา นิติธนนันต์, อรุณ รักธรรม และเพ็ญศรี ฉิรินัง, 2563, หน้า 162-167; อภินันต์ อันทวีสิน และคณะ, 2563, หน้า 194-196) ดังนั้น แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสังคมใหม่ ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์เป็นสำคัญ นับแต่ McClelland (McClelland, 1961 as cited in Makulova, et al., 2015, p. 184) นักจิตวิทยาบุคคลสำคัญ แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษาค้นหาสาเหตุจากการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งเดียวกัน ด้วยสาเหตุใดจึงแสดงผลของการทำงานที่แตกต่างกันไป จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรที่แสดงผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าจะพบสิ่งหนึ่งเรียกว่าสมรรถนะ (Competency) จึงทำให้ในปี ค.ศ. 1973 การเริ่มต้นผลงานวิชาการของ McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather Than Intelligence” สำหรับแนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของมนุษย์ว่า

เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) โดย McClelland อธิบายว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นพบส่วนน้อยที่สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เปรียบได้กับความรู้ตามสาขาวิชาที่เรียน (Knowledge) และในส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) เป็นส่วนที่กำหนดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคลที่แสดงต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) สอดคล้องกับ Boam and Sparrow (Boam and Sparow, 1992 as cited in Hodges and Burchell, 2003, p. 16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องแสดงในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Spencer and Spencer (Spencer and Spencer, 1993 as cited in Vathanophas, 2007, p. 45) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่พบอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวนี้จะเป็นตัวผลักดันหรือแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ก่อเกิดประสิทธิภาพที่ดีหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิงหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในด้านนักวิชาการไทย เช่น เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2553, หน้า 25) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป โดยที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในลักษณะที่คิดและแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบและความสำคัญของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (McClelland, 1961 as cited in Karabulut, 2016, p. 12) ได้กำหนดไว้ 5 ส่วน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจหรือเจตคติ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการศึกษา ด้านเครื่องยนต์ ด้านอาหาร ด้านรัฐศาสตร์ ด้านสังคม เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งหรือลักษณะที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็น

เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง ลักษณะที่มุ่งอนาคต 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือแสดงลักษณะเป็นผู้นำ 5) แรงจูงใจหรือเจตคติ (Motives) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

สมรรถนะแสดงความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสาระของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 4) คือ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่แสดงลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การได้เชิงประจักษ์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองและประเด็นหรือส่วนที่ต้องพัฒนาเพิ่มเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากรในองค์การ 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้ว จะต้องประกอบไปด้วยสมรรถนะอะไรบ้าง และ 5) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้สอดรับกับผลงานที่องค์การต้องการอยู่โดยตลอด และต่อเนื่องแล้ว ในระยะยาวนั้นก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ ได้ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หรือ การริเริ่มสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างคุณค่าทั้งต่อตนเอง ผู้ใกล้ชิด องค์การ และประเทศชาติอยู่อย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า สมรรถนะของบุคคลากร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการคิดและการกระทำเพื่อมุ่งผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ แสดงความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ทำให้องค์การสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ อีกทั้งยังทำให้บุคคลนั้น สามารถวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตัวชี้วัดขององค์การ และสร้างสมรรถนะจนกระทั่งเป็นวัฒนธรรมองค์การได้อย่างดีและชัดเจนต่อหน่วยงานองค์การ สังคมนั้น

2. การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะตามพันธกิจ พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา สมรรถนะหลักของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาที่เชื่องโยงกับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของแต่ละมหาวิทยาลัย การกำหนดสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพบที่มาจาก

2.1 สมรรถนะตามพันธกิจ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

2.2 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562, 2562) กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.2.1 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปรากฏความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้

2.2.2 พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต แสดงความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติร่วมกันแก้ปัญหาสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2.3 ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา และต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลของประเทศในการเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ส่วนสมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏตามหลักการบริหารนั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาอาจารย์ด้วยกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาตนเองให้แสดงสมรรถนะและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยคุณภาพ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) สมรรถนะ (Competencies) และค่านิยม (Values) (คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา, 2566) หรือสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561,

หน้า 16-20) พร้อมทั้งกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรที่แต่ละมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป็นข้อตกลงอีกส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกรอบ 6 เดือน จำแนกได้เป็นสองส่วนหลักคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะรองหรือสมรรถนะตามสายการปฏิบัติงาน (สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ หรือสายปฏิบัติการ) (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์ช่องว่าง (Competency Gap) ในแต่ละสมรรถนะและเลือกจัดกลุ่มพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน หรือความสำคัญตามสถานการณ์ที่ประสบอยู่นั้น

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ได้กำหนดสมรรถนะหลักร่วมกันทุกแห่งและยังไม่มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์หรือวิจัยนำเสนอไว้อย่างชัดเจนปรากฏผลลัพธ์เชิงประจักษ์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ หรือการศึกษาทางวิชาการสำหรับในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งบริหารงานจากพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นของตนเอง โดยสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารและวิธีการดำเนินงานตลอดจนกรอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งที่แตกต่างกันได้ เหตุนี้เองที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐแสดงความแตกต่าง และไม่ต้องใช้วิธีการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันกับส่วนราชการในระดับกรมทั้งหลายดังที่เคยได้เข้าใจผิดในเรื่องดังกล่าวมาก่อนหน้านี้ (สุรพล นิติไกรพจน์, 2557, หน้า 5) การกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง (สมรรถนะตามลักษณะงานตามสายการปฏิบัติงาน) จึงขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยที่จะกำหนดขึ้นเพื่อนำพามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจากการกำกับดูแลด้วยหลักธรรมภิบาลของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญกลุ่มหนึ่งของประเทศไทยตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกไว้อยู่ในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-Based and Community Engagement) เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า จ) อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องแสดงสมรรถนะขั้นสูงที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงานจากการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคม และความก้าวหน้าเชิงวิชาการของประเทศไทย จากการศึกษาการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดสมรรถนะด้วยชื่อสมรรถนะที่มีความเหมือนกัน ความคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันไปจากกันบ้าง จำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า 6) โดยมุ่งประเด็นให้อาจารย์สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ของมหาวิทยาลัยตามแผนกลยุทธ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย และแสดงความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 แห่ง มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการรวมกันทั้งสิ้น 2,384 คน (กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) โดยกำหนดสมรรถนะหลักที่ปรากฏชื่อในลักษณะเดียวกันหรือสอดคล้องกันในสาระเนื้อหา จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ในส่วนสมรรถนะรอง (สมรรถนะเฉพาะตามสายการปฏิบัติงาน/สายวิชาการ) กำหนดไว้ตั้งแต่ 3–13 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) สร้างสรรค์ 3) การมองภาพองค์รวม 4) การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (ประกอบด้วยสาระการริเริ่มสร้างสรรค์) 5) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 6) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) การค้นหาหรือการสืบเสาะข้อมูล 9) ความผูกพันต่อองค์กร 10) การสร้างสัมพันธภาพ 11) ใส่ใจและพัฒนานักศึกษา 12) จิตสาธารณะ และ 13) ความฉลาดทางอารมณ์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง (สมรรถนะการปฏิบัติงานสายวิชาการ) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ				
	จันทรเกษม	ธนบุรี	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	พระนคร	สวนสุนันทา
สมรรถนะหลัก					
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	◉	◉	◉	◉	◉
การบริการที่ดี	●	●	●		
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	●	●	●	●	●
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	●	●	●	●	●
การทำงานเป็นทีม	●	●	●	●	●
ความพอเพียง				●	
การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					●

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ				
	จันทรเกษม	ธนบุรี	บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	พระนคร	สวนสุนันทา
สมรถนะรอง/เฉพาะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำสายวิชาการ*					
เมื่อได้วิเคราะห์พบการกำหนดชื่อที่หลากหลาย จึงขอนำเสนอตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์					
คิดริเริ่มสร้างสรรค์	⊗				
คิดวิเคราะห์	○		○		
คิดยืดหยุ่น	○				
การสืบเสาะข้อมูล/การค้นคว้าข้อมูล		○			○
การมองภาพองค์รวม			⊗		⊗
การวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาการ				○	
การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ				⊗	

หมายเหตุ: *การกำหนดชื่อสมรรถนะที่แตกต่างไปในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

● แทน สมรรนะหลัก ◉ สมรรถนะหลัก ประเด็น มุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือใกล้เคียง

○ แทน สมรรนะรอง ⊗ สมรรถนะรอง ประเด็น การริเริ่มสร้างสรรค์ หรือใกล้เคียง

จากสาระตามที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งประเด็นไปที่สมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมพร้อมกับการศึกษาบริบททางสังคมของผู้วิจัยแล้วพบว่า การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของอาจารย์สองประการหลักร่วมกันมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของบริบทสังคมอย่างรวดเร็ว จึงต้องศึกษาวิจัยด้วยความจำเป็นเร่งด่วนและพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ก่อนเป็นลำดับต้น ๆ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามระบบสมรรถนะในมิติที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นมืออาชีพ และผู้มีสมรรถนะขั้นสูงของอาจารย์ในการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาคน (ศิษย์) อาจได้แก่ 1) การฝึกอบรม

2) การศึกษาดูงาน 3) การค้นคว้าและวิจัย และ 4) การศึกษาต่อเพื่อเสริมความรู้ แต่เมื่อได้พิจารณาแล้วพบว่าวิธีการที่สะดวกและใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสั้นกว่า นั่นคือ การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการกระทำที่มุ่งเน้นให้อาจารย์ได้รับการฝึกอบรมเสริมสร้างการคิดและพฤติกรรมให้แสดงความรู้ความสามารถ แสดงทัศนคติที่ดีในการทำงานได้ครบตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยยึดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การประเมินตามหลักการพัฒนาบุคลากรหรือการวิจัยหารูปแบบเพื่อการพัฒนาการทำงานของอาจารย์ รูปแบบเพื่อการบริหารการพัฒนาอาจารย์

ในการวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ศึกษารูปแบบการพัฒนา และการบริหารการพัฒนารูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้

สมรรถนะสำคัญด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เมื่อผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของตัวแปรสำคัญทั้ง 2 ตัวแปร คือ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งได้กำหนดเป็นสมรรถนะ (การคิดและพฤติกรรม) เป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จึงนำเสนอการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองประการสำคัญได้ดังนี้

1. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหลักที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดเพื่อการทำงานของอาจารย์ เมื่ออาจารย์แสดงสมรรถนะดังกล่าวจะก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการทำงานของตนเอง และพันธกิจของแต่ละมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เพชรวลัย ถิระวณัฐพงศ์ และปัญจ์ปพัชรภร บุญพร้อม, 2558, หน้า 124) สอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญของประเทศ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างรายได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ และสังคมโลกที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ประสานกับความเป็นพลวัตของสังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) (สัจธรรม พรทวีกุล และจิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์, 2561, หน้า 109; พระมหาเทวินทร์ ชิณบุตร, 2564, หน้า 125)

โดยผู้วิจัยจึงนำเสนอ ความหมาย องค์ประกอบ และความสำคัญจากการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1.1 ความหมายของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบการนิยามความหมายที่หลากหลายจากองค์การ และนักวิชาการนำเสนอ ดังนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 4) นิยาม สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการพยายามปรับปรุงงาน การทำงานตามเป้าหมาย การทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิภาพ การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2552, หน้า 25) ได้กำหนด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นสมรรถนะหลัก หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สำหรับนักวิชาการ เช่น บุษยมาศ แสงเงิน (2559, หน้า 5) อธิบายว่าการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้ว่า การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยากท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน เช่นเดียวกับ พจนารถ พรเจริญวิโรจน์ และคณะ (2561, หน้า 239) ได้นิยาม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่ปรากฏอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายความสามารถ การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการปฏิบัติงานผ่านเครื่องมือที่ออกแบบเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ขณะที่ จตุรพล แสนศิลา พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2564, หน้า 53) ให้ความหมาย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถ ศักยภาพ การพัฒนาตนเองให้ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แสดงการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ แสดงความรับผิดชอบในการทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ

เมื่อได้ศึกษาการกำหนดชื่อสมรรถนะของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากทั้ง 5 แห่ง พบการกำหนดชื่อที่แตกต่างกันไป แต่สาระสื่อความเดียวกัน เช่น “ผลสัมฤทธิ์” “การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Motivation)” “การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)” (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2564, หน้า 25; มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2564, หน้า 1; กองพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2564, หน้า 14–19; มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2565, หน้า 15; มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2564, หน้า 4) แสดงสาระสำคัญโดยสรุปเกี่ยวกับการมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่การปฏิบัติงานในหน้าที่ มีแรงจูงใจ การทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำหนดเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การพยายามปรับปรุงงานให้ก่อเกิดคุณภาพสูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การใส่ใจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้นตามแผนที่กำหนดเป้าหมายอย่างท้าทาย

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปความหมายได้ว่า การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้กระทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

1.2 องค์ประกอบของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประสบความสำเร็จนั้นนักวิชาการ เช่น พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร และบุญชม ศรีสะอาด (2563, หน้า 350) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมทักษะที่ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ 1) ทักษะเก่งคน (Soft Skills) เป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นที่ร่วมงาน 2) ทักษะเก่งงาน (Hard Skills) เป็นทักษะสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงความสามารถในการงานอาชีพและสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างทักษะเก่งคนและทักษะเก่งงานให้ได้อย่างกลมกลืน สอดคล้องกันไป สำหรับผู้บริหารที่แสดงความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะเก่งคนนั้น จะแสดงพลังความสามารถเพื่อผลักดันองค์การให้ดำเนินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Ngang, 2012, p. 254)

ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2554) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้กำหนดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้มี 4 องค์ประกอบ

ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนอกจากพันธกิจการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังมีพันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ที่จะต้องแสดงการคิดและดำเนินการให้สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกพันธกิจอย่างก่อเกิดคุณภาพ (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2561, หน้า 4) ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การทำงานมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน ผลงานได้มาตรฐานหรือคุณภาพงานที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล รายละเอียด ดังนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง การตั้งความมุ่งหมายเจาะจงให้ได้ตามเจตนาที่ท้าทายความรู้ความสามารถ หรือแสดงความยาก สร้างผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ผลงานแสดงถึงความโดดเด่นหรือคุณค่าที่แตกต่างอย่างที่ตนไม่เคยทำได้หรือมีใครทำได้มาก่อน

1.2.2 การทำงานมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ หมายถึง การทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานของหน่วยงาน

1.2.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจจากผลการทำงานหรือผลงาน การปฏิบัติงานจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อพบสิ่งที่สามารถพัฒนาให้ก่อเกิดประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น สามารถประเมินผลหรือได้รับข้อมูลป้อนกลับให้ดีขึ้นอย่างพึงใจและยอมรับเพื่อการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

1.2.4 ผลงานได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดี หมายถึง ผลผลิต หรือผลลัพธ์ของงานที่ได้ปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือจากเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แล้ว

1.3 ความสำคัญของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารกำลังคนขององค์การต้องแสดงการปรับแนวทางการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน พร้อมทั้งการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต (กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร, 2562, หน้า 211; ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 54) แต่อาจพบบางสิ่งมากระทบจนทำให้แนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกตินั้น หรือเรื่องที่เคยคาดหมาย

ล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน (วิเชียร จันทะเนตร, 2565, หน้า 290) นั่นคือ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยจึงมีเป้าหมายหลักในการสร้างหรือผลิตบัณฑิตคุณภาพสู่สังคม ตามบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ มีความสำคัญทั้งในด้านบุคคล ด้านทีมงานหรือกลุ่ม และด้านมหาวิทยาลัยหรือองค์การ สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1.3.1 ด้านบุคคล การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ทำให้บุคคลสามารถแสดงหลักการกำหนดผลลัพธ์ของตนตามแผนการพัฒนาตนเอง ทำให้ได้ปรากฏผลลัพธ์ของงานเชิงประจักษ์ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพของงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ สร้างความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมออีกด้วย

1.3.2 ด้านทีมงานหรือกลุ่ม การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้แสดงความสอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลักไว้อย่างชัดเจนขึ้น ทำให้การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานบรรลุตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณภาพ สามารถเห็นผลงานตัวแบบที่ดีที่ใกล้ชิดตน พร้อมทั้งแนวทางการปรับใช้ได้ชัดเจน

1.3.3 ด้านมหาวิทยาลัยหรือองค์การ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์อาจเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะผู้ได้รับบริการจากองค์การของภาครัฐได้เป็นอย่างดี ปรากฏผลงาน ผลลัพธ์ต่อชุมชน สังคม ได้เชิงประจักษ์

1.4 วิธีการวัดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า นักวิจัยและนักวิชาการได้ทำการศึกษาและได้สร้างเครื่องวัดแบบมาตรประเมินค่า (Likert Scale) เช่น วัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มเด็กหรือเยาวชน ได้แก่ Soufi, et al. (2014) สร้างแบบวัดความสำเร็จทางวิชาการโดยการยอมรับตนเองระดับโลกของนักเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดเป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้างที่มีความหลากหลายตามกลุ่มของปัจจัย จำนวน 15 ข้อ จากการศึกษาวิเคราะห์เครื่องมือของนักวิจัยในแต่ละกลุ่มด้วยแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับจากต่ำไปสูง แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเที่ยง (α) อยู่ระหว่าง 0.77–0.93 ในขณะที่

Lavasani, Weisani and Shariati (2014) ได้สร้างแบบวัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในการเรียนกับการทดสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุ เครื่องมือที่ใช้วัดเป็นแบบสอบถามเชิงโครงสร้างแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับจากต่ำไปสูง จำนวน 12 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.90 ต่อมา Ghaleb, Ghaith and Akour (2015) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนจากเป้าหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) อยู่ระหว่าง 0.82–0.92 และยังมี Kiuru, et al. (2020) สร้างแบบวัด พลวัตของแรงจูงใจ อารมณ์จากการจำลองสถานการณ์ความสำเร็จในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ เริ่มจาก 1 ไม่สำคัญทั้งหมด หรือสัมพันธ์น้อยมาก ถึงระดับ 5 สำคัญมาก ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.79

ส่วนการวิจัยในกลุ่มผู้ใหญ่ ของนักวิชาการไทย เช่น จตุรพล แสนศิลา พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2564) ได้สร้างแบบวัดเพื่อประเมินพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) อยู่ระหว่าง 0.72–0.81 ขณะที่ วาทิตย์ แสงจันทร์ และธรินทร นามวรรณ (2564) ได้สร้างแบบวัดเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูต่อความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจ เครื่องมือที่ใช้งานวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.895 สำหรับการศึกษาหาความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุจากงานวิจัยของ อุษา เทวารัตติกาล, พอดี สุขพันธ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2564) ได้สร้างแบบวัดการทำงานมุ่งความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.75 และการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของ Chien, et al. (2022) นักวิชาการต่างประเทศได้สร้างแบบวัดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อความพึงพอใจในสายงาน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม การวัดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้วยคำถามจาก 2 มิติ ประกอบด้วย มิติแรก คือ แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Mastery Motivation) และมิติสอง คือ แรงจูงใจในการแข่งขัน (Competitive Motivation) เป็นแบบวัดมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.94

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้นจึงสรุป วิธีวัดตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือลักษณะใกล้เคียงที่ทำการศึกษาและใช้เครื่องมือวัด ส่วนใหญ่เป็นมาตรประเมินค่า หรือมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรประเมินรวมค่าระหว่าง 4–7 ระดับ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยใช้แนวทางที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10–16 ข้อ สำหรับผู้ที่ได้คะแนนสูง คือผู้ที่แสดงลักษณะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Oriented) หมายถึง การคิดและพฤติกรรมการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ และสร้างประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) การทำงานที่มุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ผลงานได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีขึ้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบวัดที่แสดงลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10–16 ข้อ สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

1.5 ทฤษฎีและงานวิจัยด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การศึกษาเรื่องการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น ไม่พบทฤษฎีที่อธิบายโดยตรง ส่วนใหญ่ในงานวิจัยอธิบายเชื่อมโยงกับการคิดหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อสร้างการเชื่อมโยงสู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น ทฤษฎีของ McClelland (McClelland, 1961 as cited in Werdhiastutie, Suhariadi and Partiwi, 2020, pp. 749–751) ได้นิยาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปราถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ความพยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว เพื่อให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและแสดงความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ พบองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) และ 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ขณะที่ ทฤษฎี Atkinson (Atkinson, 1964 as cited in van der Kooij and Hennink, 2021, p. 759) อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ที่ต้องคำนึงถึงประเด็นหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) สิ่งโน้มน้าวจิตใจที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จ 2) การสร้างโอกาสของความสำเร็จ และ 3) คุณค่าของ

ความสำเร็จ ตามที่ทฤษฎีการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่พยายามบ่งชี้หรือเหตุที่ทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุนั้นอันเนื่องมาจากสภาพภายในตัวบุคคลเองหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากคำอธิบายในทฤษฎีที่ได้กล่าวมาจะพบว่าลักษณะที่เด่นชัดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความต้องการความสำเร็จ โอกาสแห่งความสำเร็จ และคุณค่าหรือความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ท้าทาย ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวที่ปรากฏอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นการสร้างโอกาสที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ไม่พบทฤษฎีที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจวิเคราะห์เชื่อมโยงจากทฤษฎีการคิดหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ที่เน้นองค์ประกอบด้านความต้องการความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานอันดีงามของผลงาน และทฤษฎีของ Atkinson ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกิดจากแรงผลักดันภายในตนเอง หรือสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน หรือสร้างผลงาน รับรู้ในคุณค่า หรือคุณภาพของผลงานนั้นด้วยความพึงพอใจ

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์พบจากงานวิจัยเชิงสำรวจในประเทศไทย เช่น จตุรพล แสนศิลา พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสรุป 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 2) คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล 3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และ 5) ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ในขณะที่วาทิตย์ แสงจันทร์ และธรินทร นามวรรณ (2564) ที่ศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ความต้องการจำเป็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูโดยสรุป 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าการวิจัยเชิงสำรวจความเห็นทำให้ทราบองค์ประกอบและแนวทางพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในขณะที่พบการศึกษาหาความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุจากงานวิจัยของอุษา เทวารัตติกาล, พอดี สุขพันธ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2564) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทยในแต่ละองค์ประกอบ ตัวแปรที่แสดงอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความสำเร็จของการบริหาร

สถาบันการศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) ความผูกพันต่อองค์การ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ความสำเร็จของผลการดำเนินงาน และงานวิจัยของกรรณิกา บูระวงษ์ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ตัวแปรที่แสดงอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรที่แสดงอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสมรรถนะสำคัญที่จะทำให้บุคลากรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างภาคภูมิใจ

สรุปจากผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้นพบว่า การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการศึกษาที่เชื่อมโยงกับการคิด หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการคิดทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญทำให้บุคลากรพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และการพัฒนางาน หรือพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสำเร็จจากเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างความพึงพอใจเมื่อสร้างงานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพซึ่งเป็นผลจากการศึกษาวิจัยแบบพื้นฐาน การศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เกิดจากการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการประสบความสำเร็จในการเติบโตอย่างมั่นคงสำหรับบุคลากรในองค์การหรืออุตสาหกรรม (Ionescu and Dumitru, 2015, pp. 1–2) องค์การต่าง ๆ จึงพยายามค้นหาพนักงานที่นอกจากเก่งและดีแล้วยังต้องเป็นพนักงานที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย (Noorani, 2014, p. 12) กล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นทรัพยากรสำคัญทำหน้าที่ขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ไปสู่ความสำเร็จได้ ในรูปแบบผลประกอบการของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ (มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561, หน้า 25) พนักงานที่แสดงพฤติกรรมการบูรณาการ หรือสามารถทำการเชื่อมโยงความสัมพันธ์สิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันเข้าไว้ด้วยกันเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้ทำการชักชวนผู้อื่นให้เห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์การและนำความคิดไปประยุกต์ต่อได้อย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่น คล่องแคล่ว เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตน เพื่อนร่วมงานหรือองค์การ ด้วยการพัฒนาสมรรถนะจากกระบวนการทำงานของแต่ละคนจากการคิดที่เกิดจากวิธีจัดแผนการฝึกฝนเพื่อสร้างทักษะ

การคิดและกระทำได้อย่างต่อเนื่อง (Lee, 2005, p. 194; Karakoc, 2016, p. 81) โดยที่ผู้วิจัยจะนำเสนอ ความหมาย องค์ประกอบ ความสำคัญ วิธีวัดการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทฤษฎี และงานวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ความหมายการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความหมายใกล้เคียงไว้บ้าง เช่น West and Farr (West and Farr, 1989 as cited in Ture, Akkoc and Okun, 2022, p. 509) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การแสดงออกด้วยการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรมการทำงาน แล้วนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงาน ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขณะที่ Zhou George (2001, p. 682) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตผลงานใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ให้แก่องค์การ พฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงความคิดใหม่ ๆ ตามสถานการณ์แล้วส่งผลทำให้องค์การปรากฏผลิตผลในภาพรวมที่ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ (De Jong and Hartog, 2003, p. 24) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่แสดงต่อกระบวนการคิดริเริ่ม ปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการสร้างพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทฤษฎีส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก (Gorney, 2007, p. 145)

เมื่อศึกษาการกำหนดสมรรถนะการริเริ่มสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 5 แห่ง พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กำหนดชื่อสมรรถนะ “สร้างสรรค์” เป็นสมรรถนะรอง โดยกำหนดว่าหมายถึง การประยุกต์จากความคิดใหม่ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานขององค์การดีขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2564, หน้า 5) ขณะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครกำหนดเป็นชื่อสมรรถนะที่ต่างออกไปเป็น “การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ” หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจ และประยุกต์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติจริงได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่สอดรับและเสริมสร้างยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2565, หน้า 15) โดยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (กองพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2564, หน้า 25) เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2564, หน้า 48) กำหนดเป็นสาระการสร้างสรรค์ผลงานไว้เป็นส่วนหนึ่ง

ของสมรรถนะหลักที่ชื่อ “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” และยังพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2564, หน้า 3) ได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มสายวิชาการชื่อ “การมองภาพองค์รวม” หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบที่เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดใหม่ ๆ ได้ จึงกล่าวได้ว่า สาระสำคัญของการริเริ่มสร้างสรรค์ได้นำเสนอไว้ในสาระความสำคัญในสมรรถนะที่อาจแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย แต่ก็พบปรากฏสาระในทุกแห่งที่ให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดและกระทำอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Work) หมายถึง การคิดและการกระทำในการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติได้จริง

2.2 องค์ประกอบการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ นักวิชาการที่สำคัญกล่าวถึงองค์ประกอบการการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น Torrance (Torrance, 1974 as cited in Bahar and Maker, 2011, p. 45) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลที่คิดสร้างผลิตผล หรือสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ นี้อาจจะเกิดจากการรวบรวมความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ จึงพบสิ่งใหม่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจอยู่ในรูปของผลผลิต วิธีการ แบบแผน ขั้นตอนการดำเนินการหรือการแก้ไขปัญหาสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม กล่าวคือ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นความคิดที่โยงสัมพันธ์ (Association) มนุษย์ที่แสดงความคิดสร้างสรรค์ คือ มนุษย์ที่สามารถจะคิดได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ โดยเกิดจากกระบวนการทางสมองสามารถคิดในลักษณะอเนกนัย อันนำไปสู่การคิดพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงจากกระบวนการคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ที่นำไปสู่สิ่งใหม่ รวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ โดยที่ Terje Mehmet (2011, p. 88) อ้างอิงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขาว, 2557, หน้า 61) ได้กำหนด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาโอกาส 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านผู้นำทางความคิด และ 4) ด้านการประยุกต์ ในขณะที่ De Spiegelaere, Gyes and Greet, 2012, p. 139) จำแนกองค์ประกอบเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงปัญหา 2) การสร้างความคิด 3) การพัฒนาความคิด 4) การหาแนวร่วมสนับสนุนความคิด และ 5) การทำความคิดให้เกิดผล โดยที่ นฤมล จิตรเอื้อ

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562, หน้า 201) ได้กำหนดองค์ประกอบการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความคิดที่แตกต่าง 2) เปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก 3) พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม 5) การจัดการความหลากหลาย และ 6) การบูรณาการความรู้อย่างสร้างสรรค์ วิธีคิดอย่างหลากหลายที่เป็นองค์ประกอบของการคิดอเนกนัย ก่อเกิดประสิทธิภาพสูงเมื่อนำไปประยุกต์ในการคิดเพื่อสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ หรือคิดเพื่อแก้ปัญหาแบบใหม่ในการทำงานของตนเองหรืองานขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในงานวิจัยครั้งนี้ไว้ได้แก่ การคิดและการทำงานต่อไปนี้ 1) คิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม 2) คิดและสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ 4) การประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ได้จริง ดังนี้

2.2.1 คิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม หมายถึง ความสามารถในการคิดหาวิธีการ หาวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อทำให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดประโยชน์ได้เพิ่มขึ้น โดยใช้เวลา คน หรือทรัพยากรที่สำคัญจำเป็นให้ลดน้อยลง

2.2.2 คิดและสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างประณีตเพื่อสร้างผลงานจากกระบวนการคิดริเริ่มใหม่ ๆ ให้สร้างความแตกต่างไปจากของเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2.2.3 การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ หมายถึง การคิดและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง ปรับปรุง เชื่อมโยงหรือบูรณาการความคิดริเริ่ม สร้างสิ่งใหม่จากความรู้ ความสามารถของตน หรือกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันจากสภาพแวดล้อมที่มาจากความซับซ้อนนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ต่างไปจากที่เคยทำเพื่อประสิทธิผลที่ดีขึ้น

2.2.4 การประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้จริง หมายถึง การนำความรู้หลักการริเริ่มสร้างหลักคิดใหม่ ๆ นำยุทธศาสตร์มาคิดประยุกต์หรือปรับใช้ในกิจกรรมการทำงานเพื่อสร้างกระบวนการ หรือผลงานให้ปรากฏความใหม่ สร้างประโยชน์ หรือสร้างคุณค่าต่อตนเอง ทีมงาน หรือองค์การ

2.3 ความสำคัญของการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นกระบวนการสำคัญของพฤติกรรมทางสังคม ผู้วิจัยจึงจำแนกความสำคัญของการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านทีมงานหรือกลุ่ม และด้านมหาวิทยาลัยหรือองค์การ รายละเอียดดังนี้

2.3.1 ด้านบุคคล การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำให้บุคคลเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พร้อมคิดแสวงหาความรู้ใหม่ เพิ่มเติมความรู้จากการศึกษา เรียนรู้ความสามารถในการคิดประยุกต์เพื่อสร้างผลงาน ผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ และเกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจเมื่อพบว่าความคิดนั้นสามารถประยุกต์ได้อย่างมีคุณค่าเกิดเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังอาจเป็นต้นแบบพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ในองค์การ อย่างมีคุณภาพ

2.3.2 ด้านทีมงานหรือกลุ่ม การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันของสมาชิกทีม เกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศความคิดเห็นระหว่างสมาชิกของทีมหรือกลุ่ม โดยที่ทุกคนแสดงเป้าหมายการริเริ่มร่วมกันคิดเชื่อมโยงความคิดใหม่เข้าด้วยกันจากปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น สามารถนำไปประยุกต์เพื่อสร้างคุณค่า หรือมูลค่าได้ เป็นประโยชน์ของทีมหรือกลุ่ม

2.3.3 ด้านมหาวิทยาลัยหรือองค์การ การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะกระตุ้นให้การทำงานของบุคลากรสร้างกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การต้องการ โดยจะหาแนวทางส่งเสริมหรือสนับสนุนให้สมาชิกองค์การแสดงความคิดที่แตกต่างคิดใหม่ ให้สามารถแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่พบความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมสินค้า หรือบริการใหม่ ๆ ให้แก่องค์การหรือมหาวิทยาลัยได้ผลเชิงประจักษ์เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4 วิธีการวัดการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จากการสร้างเครื่องมือของนักวิจัยและนักวิชาการ พอสังเขป เช่น พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.851 ต่อมา มลกาญจน์ มาตแม้น และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2564) ได้สร้างแบบวัดการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 20 ข้อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.932

นอกจากนี้นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข (2564) ได้สร้างแบบวัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 25 ข้อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.875 ขณะที่บงกช ทองเอี่ยม และคณะ (2564) ได้สร้างแบบประเมินสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 20 ข้อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตรประเมินค่า

5 ระดับ ผลคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.950 เช่นเดียวกับ ณปภัช วชิรกลิ่นขจร และกฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2564) ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์การทำงานของนักออกแบบสื่อดิจิทัล จำนวน 15 ข้อ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดโดยใช้มาตรประเมินค่า 4 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.745 ส่วน ศุภชัย ถึงเจริญ, สมพงษ์ ปั้นหุ่น และไพรัตน์ วงษ์นาม (2562) ได้สร้างแบบวัดการคิดแบบปรับเหมาะของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 26 ข้อ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดโดยใช้มาตรประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.842 ต่อมา สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) ได้สร้างเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบวัดโดยใช้มาตรประเมินค่า 5 ระดับ แบบวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมการทำงานประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักถึงปัญหา ด้านการสร้างแนวคิด ด้านการหาแนวร่วมสนับสนุนแนวคิด และด้านการทำแนวคิดให้เกิดผล รวมทั้งสิ้น 10 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) อยู่ระหว่าง 0.766–0.932

สรุปจากการประมวลเอกสารสรุป วิธีวัดตัวแปรการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือลักษณะใกล้เคียงที่มีการศึกษาและใช้เครื่องมือวัด ส่วนใหญ่เป็นมาตรประเมินค่า หรือมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรประเมินค่าระหว่าง 4–7 ระดับ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้แนวทางที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ลักษณะของแบบวัดแสดงลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10–16 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่แสดงลักษณะการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Work) หมายถึง การคิดและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่เป็นการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริงได้ การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนด ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) คิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม 2) คิดและสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ 4) ผลงานได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบวัดแสดงลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10–16 ข้อ สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2.5 ทฤษฎีและงานวิจัยด้านการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากยังไม่พบทฤษฎีการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์โดยตรง ขณะที่พบทฤษฎีเกี่ยวข้องสัมพันธ์คือ การคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งอาจใช้เป็นพื้นฐานการอธิบายการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอทฤษฎีดังกล่าวพอสังเขป เช่น ทฤษฎีของ Guilford (Guilford, 1967 as cited in Guilford and Hoepfner, 1971, p. 125; Fedyk and Xu, 2021, p. 2) อธิบายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถด้านสมองที่จะคิดได้อย่างซับซ้อน กว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง เรียกว่า การคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ขณะที่ Wallach and Kogan (Wallach and Kogan, 1965 as cited in Storme, et al., 2017, p. 264; Kasmaienezhadfard, Pourrajab and Rabbani, 2015, p. 89) ได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่แสดงความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

ทฤษฎีที่อธิบายการคิดสร้างสรรค์ในลักษณะขององค์ประกอบ (Componential Theory) พบว่ากลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ได้แก่ Freud, Gustav Jung, and Adler (Freud, et al., 1933 as cited in Akhtar and Twemlow, 2020, p. 125) แสดงความเห็นว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดในระดับก่อนมีสติสำนึก และระดับจิตไร้สำนึกว่า เป็นการแสดงความสามารถที่จะเป็นจริงขึ้นมาได้ พร้อมกันนี้ได้อธิบายว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการปรับความเพ้อฝันให้เป็นจริงผ่านรูปแบบของศิลปะ ซึ่งทำให้สามารถกำหนดการคิดสร้างสรรค์ด้วยตัวเองได้ ขณะที่กลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) ได้แก่ Maslow, Rogers and Fromm (Maslow, 1968; Rogers and Aston, 1977; Fromm, 1964 as cited in Acevedo, 2018, p. 744) อธิบายสรุปถึงลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์ 3 แบบ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์แบบปฐมภูมิ การคิดสร้างสรรค์แบบทุติยภูมิ และการคิดสร้างสรรค์แบบบูรณาการ

สรุปจากการศึกษาทฤษฎี ได้ว่า การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พบทฤษฎีที่อธิบายการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์โดยตรง แต่สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์จากทฤษฎีการคิดสร้างสรรค์ของ Guilford ทฤษฎีของ Wallach and Kogan และทฤษฎีมนุษยนิยมของ Maslow, Rogers and Fromm ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของการคิดทำงานได้หลากหลายรูปแบบจากการเชื่อมโยงสัมพันธ์ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานหรือผลผลิตใหม่ ๆ วิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่มาจากการประยุกต์ความรู้ หรือความสามารถในการทำงานนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับประเทศไทยพบงานวิจัยที่ศึกษาการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ไม่มากนัก เช่น พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด พบว่า อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ อิทธิพลของ

การเรียนรู้ อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน ทางด้านของฐิติมา พูลเพชร (2562) ศึกษาการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบการจัดการนวัตกรรมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานได้เป็นอย่างดีจากการฝึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขณะที่นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย พบว่า การทำงานพฤติกรรมสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของนวัตกรรม และผลการดำเนินการขององค์การ และยังมีมลกาญจน์ มาตแม้น และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2564) ทำวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ โดยความร่วมมือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

เช่นเดียวกับ ณปภัช วชิรกลิ่นขจร และกฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2564) ที่ศึกษารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานของนักออกแบบสื่อดิจิทัลพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นจากการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะการทำงานไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบเส้นตรง นอกจากนี้ยังพบการศึกษาของประกาศิต สิริสัณฐิติ และชัญญาภัค หล้าแหล่ง (2565) โดยวิธีวิเคราะห์เอกสาร พบบทบาทสำคัญของแรงจูงใจต่อการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และสุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานผ่านความสุขในการทำงานและปัจจัยรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ความสุขการทำงานส่งผ่านบางส่วนของอิทธิพลที่บรรยากาศขององค์การเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน รุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ พอสังเขป ดังนี้ Li, et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุกและพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่และการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ในครู พบว่า บุคลิกภาพการทำงานเชิงรุกเป็นลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู ขณะที่ Santoso, et al. (2019) ได้ศึกษาบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์

กับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรู้ดิจิทัลในการสนับสนุนประสิทธิภาพผ่านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กรณีศึกษาอุตสาหกรรมโทรคมนาคม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานและการรู้ดิจิทัล ส่วนทางด้านของ Sarwoko (2020) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้ประกอบการและพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรม กรณีบทบาทจากการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำของการเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น การเพิ่มขึ้นของการรับรู้ความสามารถของตนอย่างสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมเพิ่มขึ้น และพนักงานที่แสดงการรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของตนเองจะสามารถสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งนี้ควรได้รับการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยที่ Wang, Mundorf and Salzarulo-McGuigan (2021) ได้ทำวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการ ทำการศึกษาระดับแรงบันดาลใจของการเป็นผู้ประกอบการ ความสร้างสรรค์เฉพาะคน ความสร้างสรรค์ในบริบทที่ได้เรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยจะมีได้สูงกว่า จะเห็นว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบทั้งการสำรวจ การศึกษาความสัมพันธ์นับเป็นองค์ความรู้พื้นฐานที่เป็นประโยชน์ ขณะที่งานวิจัยด้าน “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” นี้ ยังต้องทำการศึกษาอย่างเข้มข้นถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาให้ถึงขั้นงานวิจัยระดับที่มีการทำนาย หรือควบคุมได้

สรุปจากผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้นพบว่า การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการศึกษาจากลักษณะด้านจิตลักษณะ (การคิด) พฤติกรรมการทำงานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งการศึกษาวิจัยแบบพื้นฐาน การศึกษาวิจัยความพันธ์ของตัวแปร และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุอาจต้องกำหนดขอบเขตของตัวแปรผล และตัวแปรปัจจัยกลุ่มต่าง ๆ จากการศึกษาพบแนวคิด ทฤษฎีที่อธิบายกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลอย่างชัดเจนคือ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ผู้วิจัยจึงนำเสนอทฤษฎีดังกล่าวเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังนี้

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมกรอบความคิดอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นักวิชาการพบว่าสถานการณ์ และจิตใจแสดงความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลทั้งแบบแสดงอิทธิพลโดยตรงและแสดงอิทธิพลร่วมในกระบวนทัศน์ที่เรียกว่า “รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)” เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดพื้นฐานที่ให้ความสำคัญการทำวิจัยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2548, หน้า 61)

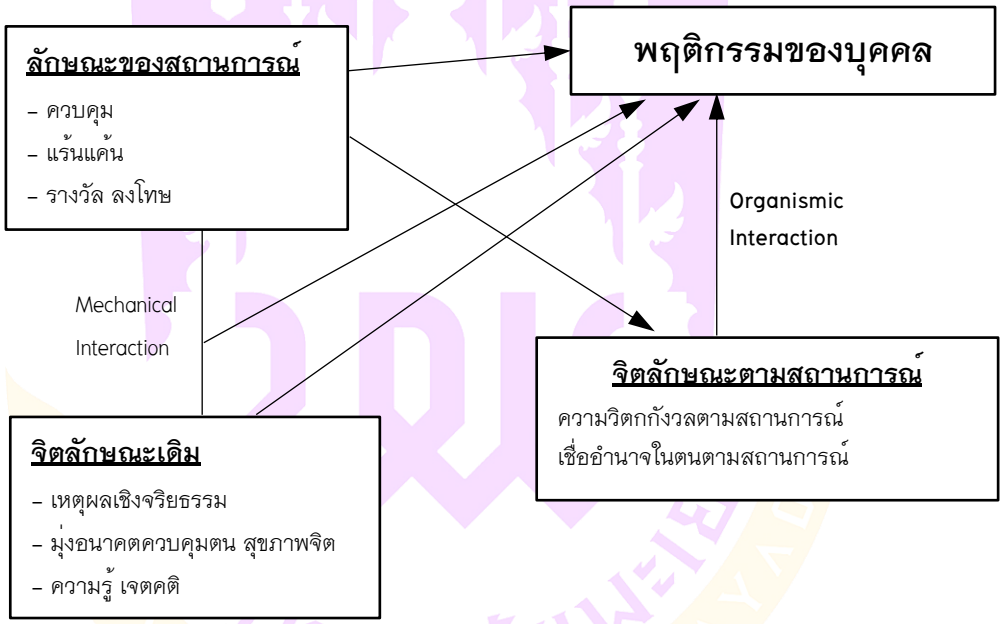
สำหรับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งเสนอโดย Endler and Magsson (Endler and Magnusson, 1976 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541, หน้า 105) เป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลอย่างน้อย 4 สายหลัก (ดังภาพ 3) สรุปสาระสำคัญจากดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 75-85) ได้อธิบายสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

1. สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational Factors) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์รอบตัว เช่น ปทัสถานทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การสนับสนุนของคนรอบข้าง สถานการณ์รอบตัวที่ยั่วยุ เป็นต้น สถานการณ์ต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น การเห็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนา การอบรมเลี้ยงดูเด็กแบบสนับสนุนและใช้เหตุผลมาก และ 2) สถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น สภาพแวดล้อมอยู่ใกล้แหล่งยั่วยุ บรรยากาศไม่เอื้อต่อการทำงาน การทำงานที่หนักจนเกินไปเป็นต้น ดังนั้นทฤษฎีในสาขาจิตวิทยาและสาขาอื่น ๆ ที่กล่าวถึงตัวแปรด้านสถานการณ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นตัวแปรเชิงเหตุในสาเหตุด้านสถานการณ์ได้

2. สาเหตุด้านจิตลักษณะ (เดิม) (Psychological Traits) เป็นจิตลักษณะ หรือบุคลิกภาพที่ติดตัวมาของบุคคล อาจเกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม เช่น สุขภาพจิต สติปัญญา ค่านิยม ประสบการณ์จากสังคม เป็นต้น ดังนั้นทฤษฎีต่าง ๆ ในสาขาจิตวิทยาที่กล่าวถึงตัวแปรทางจิตใจที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล สามารถนำมาใช้ตัวแปรได้ ซึ่งทฤษฎีทางจิตลักษณะสำคัญของไทย เช่น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2564, หน้า 206-219)

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุด้านสถานการณ์กับด้านจิตลักษณะ (เดิม) เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) สาเหตุด้านนี้ทดสอบได้ทางสถิติเท่านั้น โดยการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะ (เดิม) ที่แสดงอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากบุคคลมีสุขภาพจิตไม่ดี และกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ยั่วยุ ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวได้ สถิติขั้นสูงที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตั้งแต่สองทางขึ้นไป การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

4. สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือปฏิสัมพันธ์ภายในตน (Organismic Interaction) เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ทัศนคติ หรือความเครียดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งที่เกิดขึ้นนี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงระหว่างสาเหตุ 4 กลุ่ม กับพฤติกรรมบุคคล แสดงได้ดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงสาเหตุของพฤติกรรมด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541, หน้า 105)

กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และ 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม

ผู้วิจัยประมวลเอกสารพบว่า ลักษณะกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ 3) การได้รับการอบรมพัฒนา รายละเอียดดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.1.1 วัฒนธรรมองค์การ: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายจากนักวิชาการที่นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น สมยศ นาวีการ (2540, หน้า 70) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ค่านิยมความเชื่อความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน ต่อมา สุพิณ เกชาคุปต์ (2559, หน้า 222–223) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีทั้งส่วนที่เป็นนามธรรมและส่วนที่เป็นรูปธรรมส่วนที่เป็นนามธรรมนั่นคือ สิ่งที่อยู่ในใจสมาชิก จึงยากที่จะรู้ได้ สำหรับส่วนที่เป็นรูปธรรมนั่นคือ สิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอกได้ จึงสามารถนิยามตามแก่นวัฒนธรรม ได้ว่าเป็นอุดมการณ์ (Ideology) ความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ที่สมาชิกในองค์การมีร่วมกันเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ภายในจิตใจ เป็นความคิดความรู้สึกที่สมาชิกแสดงต่อสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ อุดมการณ์ คือ สิ่งสูงสุดที่เป็นฐานคติของความเชื่อและค่านิยม แต่ทั้ง 3 สิ่งนี้จะมีความสอดคล้องกัน และในส่วนที่นิยามตามรูปแบบของวัฒนธรรมได้ว่าเป็นการแสดงออกที่สามารถเห็นได้ในรูปแบบการกระทำต่าง ๆ เช่น การแต่งเครื่องแบบ การใช้ภาษาพูดตามสถานภาพทางสังคม การจัดสถานที่ทำงาน การทำตราสัญลักษณ์ เป็นต้น

ขณะที่ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา จารุเมธีญาณ (2562, หน้า 31) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง เรื่องของความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติที่องค์การกำหนดขึ้นซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้และมีความเข้าใจที่ตรงกันในการนำหลักการปฏิบัติร่วมนั้นมาปฏิบัติ การแสดงพฤติกรรมที่มีร่วมกันนั้นออกมา ทำให้ส่งผลเป็นอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลรวมไปถึงความคิดด้วย กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การจึงแสดงอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Schein (Schein, 1990 as cited in Majors, 2017, p. 91) ได้อธิบายความหมาย วัฒนธรรมองค์การว่า เป็นรูปแบบคติพื้นฐานที่พบหรือพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่งเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่ช่วยในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการประสานงานภายในองค์การ และช่วยให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น แก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้จึงได้รับการกำหนดขึ้นและถ่ายทอดไปยังสมาชิกคนอื่นสมาชิกใหม่ในสังคมนั้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี มีความสุข

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น วิทยา พยัคฆันตร เสรี ชัดแช้ม (2564) ดวงดาว บุญกอง (2553) Hoy and Miskel (2001) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “วัฒนธรรมองค์การ” ได้ว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติที่องค์การกำหนดขึ้น ถ่ายทอดหรือส่งอิทธิพลไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวคิดการอธิบายเหตุที่สมาชิกยึดปฏิบัติ แสดงออกด้วยการรับรู้ การคิด การยึดถือปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การได้อย่างดีงาม

วิธีการวัดวัฒนธรรมองค์การ พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดจากนักวิชาการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดเกี่ยวกับการวัดวัฒนธรรมองค์การไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” เป็นข้อความประกอบมาตร 5-6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นในงานวิจัยของสจีวรรณ ทรรพวสุ (2561) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานครได้สร้างแบบวัดการสร้างวัฒนธรรมองค์การ เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.987 ขณะที่ ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้สร้างแบบวัดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน เป็นแบบสอบถาม แบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.970 ทางด้านงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษา

เรื่องรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้สร้างแบบวัดวัฒนธรรมในโรงเรียน จำนวน 6 ข้อ แบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.731 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2565 ที่ศึกษาตัวแปร “วัฒนธรรมองค์การ” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา และ ครู เช่น เจตน์สฤษฎ์ วินัยธรรม ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดแสดงข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง 0.731 ถึง 0.970

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า มีการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับตัวแบบวัฒนธรรมองค์การหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยมีจำนวน 7–15 ข้อความ ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .64 ถึง .84

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “วัฒนธรรมองค์การ” ในการวิจัยนี้ได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับแบบแผนการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดหรือแสดงอิทธิพลไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่เป็นแบบแผนแนวคิดการอธิบายถึงเหตุที่สมาชิกยึดปฏิบัติแสดงออกด้วยการรับรู้ การคิด การยึดถือปฏิบัติ จนกระทั่งเป็นบรรทัดฐานในการทำงานที่ดีงาม การวัดวัฒนธรรมองค์การใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–12 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะวัฒนธรรมองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

1.1.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ กำเนิดมาจากรากฐานที่แตกต่างกัน 2 หลัก คือ หลักฐานที่มาจากรากฐานมนุษยวิทยาอื่น ๆ ได้ ขณะที่แนวทางการศึกษาภาษาสัญลักษณ์พบความเชื่อพื้นฐานว่าไม่มีสิ่งใดดำรงอยู่ในองค์การนอกเสียจากวัฒนธรรมองค์การเท่านั้น ทุกคนในองค์การก็จะอยู่ท่านกลางวัฒนธรรมองค์การตลอดเวลา ซึ่งจะถูกกล่อมเกลาด้วยปรากฏการต่าง ๆ ในองค์การ (Cameron and Quinn, 1999, p. 132) กล่าวคือ ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cameron and Quinn (Cameron and Quinn, 1999 as cited in Mohammadi, Yeganeh and Rad, 2010, p. 1842) พบแนวทางการศึกษาเชิงปริมาณ จากประสิทธิผลขององค์การสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 มิติที่แสดงลักษณะเชิงการแข่งขันซึ่งกันและกัน คือ มิติแรกการแข่งขันระหว่างการเน้นความยืดหยุ่น การจัดการตนเอง และพลวัตกับความมีเสถียรภาพ ความเป็นระเบียบ

และการควบคุม ส่วนมิติที่สอง เน้นการแข่งขันระหว่างภายในองค์การ การบูรณาการและความเป็นเอกภาพกับการเน้นภายนอกองค์การ ความแตกต่างหลากหลายและการแข่งขัน เมื่อนำมิติทั้งสองมารวมกัน สามารถระบุกลุ่มตัวชี้วัดของความสำเร็จแตกต่างกัน และสามารถจำแนกเป็นวัฒนธรรมองค์การได้ 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล 2) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน 3) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา และ 4) วัฒนธรรมการตลาด

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “วัฒนธรรมองค์การ” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ ในงานวิจัยของนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์และผู้ใหญ่ เช่น เกศสกุล สระกวี และอรพินทร์ ชูชม (2560) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ของไทย ผลการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย คุณลักษณะขององค์การ รูปแบบการบริหารพนักงาน การเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์การ กลยุทธ์ที่สำคัญ และเกณฑ์ของความสำเร็จ ขณะที่งานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน (2563) เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในวัฒนธรรมองค์การถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ และแสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ อีกทั้งหล่อหลอมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่แสดงความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ส่วนผลงานของเจตน์สฤษฎ์ วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) ที่ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน โดยเสนอการให้รางวัลตามผลงาน ของบุคลากรที่แสดงผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่บุคลากรที่ผลงานไม่ดี อาจจะถูกให้ออกจากงานได้

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของครู อาจารย์ พนักงานหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า วัฒนธรรมองค์การแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1.2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.2.1 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เมื่อได้ศึกษาพบคำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น การสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคม หรือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่นิยามความหมายไว้ค่อนข้างชัดเจน เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (Bhanthumnavin, 2000, pp. 155–166) ได้นิยามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในแต่ละสถานการณ์โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะให้การสนับสนุน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรักและการยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงานข้อมูลป้อนกลับ การให้รางวัล–การลงโทษและการกล่าวติชม และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material Support) เช่น บริการเงิน สิ่งของและเครื่องมือที่จำเป็น ขณะที่นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Kim (2018, pp. 709–734) ได้อธิบายความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ผลของแรงสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักโดยสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากการให้นิยาม ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น (Johanim, 2019, pp. 1–16; กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2562, หน้า 18; พงศธร ภู่ทองคำ และงามลมัย ผิวเหลือง, 2562) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “การได้รับการสนับสนุนทางสังคม” ได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นในสังคมด้านต่าง ๆ คือ ด้านจิตใจ ข้อมูลข่าวสาร หรือวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยนี้ ได้ให้ความหมายการได้รับการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นการรับรู้ของอาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ครูอาจารย์ เพื่อน และผู้บริหารในกิจการต่าง ๆ รวม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์–ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์–เงินงบประมาณ

วิธีการวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดจากนักวิชาการสร้างเครื่องมือและวิธีการวัดเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” เป็นข้อความประกอบ

มาตร 5–6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นในงานวิจัยของวรรณกร พลพิชัย (2560) ที่ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมและบุคคลิกภาพที่แสดงต่อลักษณะความเป็นพลเมืองดีของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมงมหาวิทยาลัยราชมงคลศรีวิชัย ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมที่แสดงต่อลักษณะความเป็นพลเมืองดี เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.904 ขณะที่พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 10 ข้อ ค่าจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .28 ถึง .62 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .76 และยังมีพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อการยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ได้สร้างแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 10 ข้อ ค่าจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .65 ถึง .79 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .86 นอกจากนี้พบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2565 ที่ศึกษาตัวแปร “การได้รับการสนับสนุนทางสังคม” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา และครู เช่น วสพร บุญสุข (2565) Schoofs, Hornung and Glaser (2022) Mérida-López, et al. (2022) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดแสดงข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง 0.687 ถึง 0.942

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า มีการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคมหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยปรากฏ 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .64 ถึง .950

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “การได้รับการสนับสนุนทางสังคม” ในการวิจัยนี้ได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของบุคคลนั้น ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์–ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเงินงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) มาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดเป็นชนิดมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

สำหรับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้แสดงลักษณะการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่พบคะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

1.2.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

แรงสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม การช่วยเหลือทางสังคมเป็นความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมของบุคคล หรือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มาจากนักทฤษฎี เช่น Cobb (Cobb, 1979 as cited in Turner and Brown, 2010, p. 202) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการสนับสนุนด้านการยอมรับนับถือ การให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่และความผูกพันซึ่งกันและกัน 2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นการสนับสนุนที่ย้ำให้รู้ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น 3) การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support) เป็นการสนับสนุนที่แสดงให้ทราบว่า บุคคลนั้นเป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในสังคมของตน ทางด้านของ House (House, 1981 as cited in (Jackson and Warren, 2000, p. 1441) ได้จำแนกแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความรักและความผูกพันต่อกัน 2) การสนับสนุนในการให้การประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ การรับรอง และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา การให้ข้อเท็จจริงเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Instrumental Support) เป็นการช่วยเหลือด้านแรงงาน หรือเงินสนับสนุน และบริการที่จำเป็น

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “การได้รับการสนับสนุนทางสังคม” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ ในงานวิจัยที่เกี่ยวกับนักเรียน ครู อาจารย์ ของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ประกอบด้วย พฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี และพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนเป็นตัวแปรทำนายสำคัญลำดับที่ 3 ของการพัฒนาครู (จากตัวทำนายสำคัญ 3 ตัว) อีกงานวิจัยหนึ่งของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 ส่วนครูที่รายงานว่าตนเองได้รับ

การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมาก เป็นครูที่แสดงเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ต่อมา พัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อการยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่แสดงอิทธิพลสำคัญและเป็นอิทธิพลในทางบวก

อาจกล่าวได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์จากบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการและชุมชน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของอาจารย์ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์–ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ–อุปกรณ์ และเงินงบประมาณ อาจจะแสดงความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ยังพบงานวิจัยที่ทำกับกลุ่มนิสิต นักศึกษาที่พบบทบาทสำคัญของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น สิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษากับนักเรียนมัธยม กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมพอเพียงด้านการดำเนินชีวิตของนักเรียนได้ร้อยละ 22.9 โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีเป็นลำดับที่ 2 คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้พอเพียง งานวิจัยของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ที่ศึกษากับนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรอธิบายสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ขณะที่งานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ศึกษากับนักเรียนอาชีวศึกษา พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียนได้ร้อยละ 49.9 โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีเป็นลำดับที่สาม คือ การสนับสนุนจากโรงเรียน (เพื่อน ครู ผู้บริหาร)

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1.3 การได้รับการอบรมพัฒนากับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.3.1 การได้รับการอบรมพัฒนา: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของการได้รับการอบรมพัฒนา คำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น การอบรม การพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการฝึกอบรม ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของการอบรมหรือการได้รับการอบรมพัฒนาที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น Nadler and Nadler (Nadler and Nadler, 1990 as cited in McGuire and Cseh, 2006, pp. 124–135) นิยามการฝึกอบรม หมายถึง การเรียนรู้ที่ได้จัดขึ้นในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลของการปฏิบัติงานเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือเพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานโดยทั่วไปของแต่ละบุคคล กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ หรือสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับอาชีพที่กำลังทำอยู่ ขณะที่ Goldstein (Goldstein, 1993 as cited in Ment, 2011, p. 263) ได้นิยามการฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ที่ช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานสร้างประสิทธิภาพสูงขึ้น กล่าวคือการฝึกอบรมมีความสำคัญกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายระดับทั้งระดับองค์การหรือหน่วยงาน ระดับผู้บังคับบัญชา ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง

จากการให้ความหมายที่กล่าวมาข้างต้นนี้ และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ภานุมาศ หมอสินธ์ และคณะ (2563) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “การได้รับการอบรมพัฒนา” ได้ว่า การที่บุคคลได้รับการฝึก ให้ได้รับความรู้หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้นตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด

วิธีการวัดการได้รับการอบรมพัฒนา พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดการได้รับการอบรมพัฒนาในงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 5–6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น งานวิจัยของโกสุม สายใจ (2558) ที่ศึกษาเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.845 ต่อมา จอมพล จีบภิญโญ และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางการสื่อสารขณะพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมในองค์กรธุรกิจกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ

0.890 และในงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างชุดการฝึกอบรมและประเมินของชุดฝึกอบรมใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 6 ระดับ ค่า r ตั้งแต่ .28 ถึง .81 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .69 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562-2565 ที่ศึกษาตัวแปร “การได้รับการอบรมพัฒนา” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา และครู เช่น ภานุมาศ หมอสินธ์ และคณะ (2563) Li, et al. (2019) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดปรากฏข้อความ 7-15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.60 ถึง 0.94

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “การได้รับการอบรมพัฒนา” ในการวิจัยนี้ได้ว่า การได้รับการอบรมพัฒนา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการฝึกให้ได้รับความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ตนสามารถทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในรอบระยะเวลาที่กำหนด การวัดการได้รับการอบรมพัฒนาเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7-15 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวจากงานวิจัยก่อนหน้า สำหรับผู้ที่ได้รับคะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้แสดงลักษณะการได้รับการอบรมพัฒนาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

1.3.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

การอบรม การพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการฝึกอบรม หรือการได้รับการอบรมพัฒนามีที่มาจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Nadler (Nadler and Nadler, 1970 as cited in Suhaila, et al., 2018, p. 4) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นรายบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์การโดยมีกิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับทัศนคติ กระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น แสดงความชำนาญการในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ให้มีประสิทธิภาพ 2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมให้ไปในทิศทางเป้าหมาย ใช้ระยะเวลายาวที่มีความหมายความสำคัญมากกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ 3) การพัฒนา คือการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์การ ขณะที่ Senge (Senge, 1990 as cited in Baráth, 2015, p. 1496) กล่าวถึงหลักในการพัฒนาทุนมนุษย์ 5 ประการ คือ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) การเรียนรู้

ของสมาชิก (Personal Mastery) 3) ความมีสติ (Mental Model) 4) การแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นหลักการที่ช่วยส่งเสริมด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับในส่วนที่ยังพร่องภายในตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ การวิเคราะห์ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการฝึกอบรมที่สร้างความสำเร็จได้ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ ในงานวิจัยของครู และบุคลากรทางการศึกษาของสนธยา หลักทอง เผชิญ กิจระการ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัล สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) องค์ประกอบสำหรับการฝึกอบรมแบบผสมผสาน 4) ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเอง และ 5) ผลการฝึกอบรม สามารถสรุปขั้นตอนการฝึกอบรมแบบผสานตามหลักการนำตนเองมาประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การปรับพื้นฐานความรู้ 3) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 4) การแสวงหาและรวบรวมความรู้ด้วยตนเอง 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 6) การนำเสนอผลการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผลการเรียนรู้

และยังมีงานวิจัยจากต่างประเทศ เช่น Moeini (2008) พบว่า การฝึกอบรมสำหรับครูพบความสำคัญกับครูที่มีคุณภาพ คือครูที่เป็นทรัพยากรสำคัญที่กระตุ้นให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยระบบคุณภาพ การจัดเก็บข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่ได้จัดเก็บในระบบฐานข้อมูลสำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะช่วยในการวางแผน การแจ้งเตือนจากการวิเคราะห์ที่ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพจากหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อทำให้เกิดความสามารถ ทักษะ สามารถนำไปใช้ได้ในการทำงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Smeplass and Leiulfsrud (2022) พบว่าการฝึกอบรมที่มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ความเป็นผู้นำเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและลักษณะของการเรียนรู้ที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน แล้วจึงจัดเตรียมการฝึกอบรมสำหรับครู อาจารย์เพื่อนำไปพัฒนาให้ได้

ตรงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นกับความต้องการในสถานการณ์ของสังคมได้อย่างยืดหยุ่น

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า การได้รับการอบรมพัฒนา เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของครู อาจารย์ นักการศึกษาหรือพนักงาน งานวิจัยนี้จึงคาดว่า การได้รับการอบรมพัฒนาแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคลกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยประมวลเอกสารพบว่า ลักษณะกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคลที่พบแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่เด่นชัด 3 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป 2) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และ 3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รายละเอียดดังนี้

2.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไปกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป พบคำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น การมุ่งอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ในงานวิจัยบางเรื่องผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ, 2550, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ว่าแสดงความหมายต่อเนื่องกัน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล สิ่งนั้นยังมีลักษณะเป็นนามธรรมเพราะยังไม่เกิดขึ้นจริง 2) การยอมรับความสำคัญของสิ่งนั้นว่ามีความสำคัญในปริมาณที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้ว การยอมรับความสำคัญของสิ่งที่ยังมาไม่ถึง ยังไม่เกิดขึ้นนั้น แสดงถึงระดับสติปัญญาขั้นสูงของบุคคล และ 3) การยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจจะเกิดขึ้นกับตนก็ได้ ทั้งที่เป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ถ้ามีสถานการณ์หรือสาเหตุที่นำมาก่อน การยอมรับว่าผลเสียอาจเกิดขึ้นกับตนได้ มิใช่จะเกิดกับผู้อื่นเท่านั้น ดังนั้น ลักษณะมุ่งอนาคต จึงเป็นลักษณะทางจิตใจ การได้รู้คิด การรับรู้ และการยอมรับของบุคคล ในบางกรณีพบลักษณะใกล้เคียงกับการแสดงทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะสามารถเพิ่มประโยชน์และลดโทษที่บุคคลจะได้รับในอนาคต ต่อมา ดุจเดือน พันธุมนาวิน

(2557, หน้า 212) ได้อธิบายว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน แบ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งเป็นจิตลักษณะ และเกี่ยวกับการควบคุมตน ซึ่งเป็นทักษะ ประกอบด้วย 5 ประการ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ขาดการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น วรนุช สิปิยารักษ์ (2552, หน้า 21); กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564, หน้า 53); วสพร บุญสุข (2565, หน้า 70) จึงสามารถให้ความหมาย “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” ได้ว่า ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตใจที่รับรู้ คิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อเพียรพยายาม รอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ในงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น ในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557) ที่ศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ: แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจและการประเมินคุณภาพจากการใช้ ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนทั่วไป และเฉพาะกิจ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ขาดการควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม กับพฤติกรรมเอื้อเฟื้อเพื่อน เคารพกฎระเบียบ และรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อม จำนวน 13 และ 29 ข้อ ตามลำดับ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.73 และ 0.74 ตามลำดับ ในงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ (2547) ดำเนินการพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตน เพื่อใช้ถามครู และยังปรากฏว่าในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ซึ่งได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) มาปรับใช้ 10 ข้อความ จากเดิม 20 ข้อความ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t–ratio) ระหว่าง 3.00 ถึง 8.24 และค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .68 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2566 ที่ศึกษาตัวแปร “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา และครู เช่น พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) วสพร บุญสุข (2565) พัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะ

เดียวกัน โดยแบบวัดแสดงข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง 0.687 ถึง 0.942

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไปหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยพบ 7–20 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .64 ถึง .950

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป” ในการวิจัยนี้กำหนดได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตใจที่รับรู้ คิดและแสดงพฤติกรรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อเพียรพยายาม รอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมี 5 องค์ประกอบ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม โดยผู้วิจัยใช้แบบวัดของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557) แบบวัดลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงจากแบบวัดเป็นผู้ที่แสดงลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไปสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2.1.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

การมุ่งอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีที่มาจากทฤษฎีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของ Volder and Lens (de Volder and Lens, 1982 as cited in (Simons, et al., 2004, p. 136) อธิบายว่า “ลักษณะมุ่งอนาคต” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ว่ามีสิ่งใดหรืออะไรเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น อาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่เกิดกับผู้อื่น และ สิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น สร้างคุณค่าหรือความสำคัญที่ไม่ลดลง การควบคุมตนเอง หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคคลที่จะกระทำ หรืองดเว้นการกระทำบางอย่างที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นที่ให้ผลที่ดียิ่งขึ้นในระยะยาว มากกว่าผลดีที่จะเกิดขึ้นในระยะสั้นเท่านั้น

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ สำหรับงานวิจัยในเด็กหรือวัยรุ่นของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564)

ที่ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แสดงระดับสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (r เท่ากับ .589) รองลงมา คือ ความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (r เท่ากับ .533)

ยังพบงานวิจัยที่ทำกับกลุ่มนิสิต นักศึกษา และผู้ใหญ่ ได้พบบทบาทสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เช่น วรนุช สิปิยารักษ์ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพึ่งตนเองในผู้สูงวัย พบว่า จิตลักษณะและพฤติกรรมเดิมและสถานการณ์ร่วมกับตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพในกลุ่มรวมทำนายได้ร้อยละ 27.3 ตัวทำนายที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ด้านสังคมทำนายได้ร้อยละ 30.5 ด้านเศรษฐกิจทำนายได้ร้อยละ 37.3 อีกงานวิจัยหนึ่ง คือ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนเป็นตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ที่แสดงค่าอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง ค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 สามารถทำนายได้ร้อยละ 65 (R Square เท่ากับ .65) และงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการพัฒนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา พบว่า การพัฒนาประชาชนให้เป็นคนดีที่เก่ง มีความสุขให้ได้มาก และทั่วถึงกว่าแต่ก่อน จากลักษณะ “จิตพลังจริยธรรม” คือ จิตที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ความเชื่ออำนาจในตน และ 4) ความคิด และเหตุผลเชิงจริยธรรม จากการสร้างกิจกรรมพัฒนาจิตใจและพัฒนาทักษะการสอนแก่อาจารย์ เช่น การสอนอ่านตำราและบทความวิชาการร่วมกับการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

ขณะที่งานวิจัยของหทัยนุช บับใหม่ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการควบคุมตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 สรุปได้ว่าการควบคุมตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านควบคุมความคิดของตนเองได้ขณะปฏิบัติหน้าที่ ด้านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ขณะปฏิบัติหน้าที่ ด้านความยับยั้งชั่งใจได้ ไม่กระทำอะไรตามอำเภอใจในขณะปฏิบัติหน้าที่ ด้านกำกับตนเองได้ให้มีความประพฤติเป็นระเบียบวินัย ด้านสามารถยุตินิสัยที่ไม่ดีของตนเองได้ และงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคีโดยการบริหาร

แบบมีส่วนร่วม พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนได้ร้อยละ 35.4 ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (β เท่ากับ .368) ร่วมอธิบายได้ดีเป็นลำดับแรก นอกจากนี้นักวิชาการต่างประเทศ เช่น Kidd, Palmeri and Aslin (2013) ได้ทำการวิจัยลักษณะการตัดสินใจรอคอยของสาเหตุของการได้รับอาหารว่าง พบว่า กลุ่มที่แสดงเหตุผลของการรอคอยจากสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้สร้างเหตุผลในการอดทนรอ และเสียสละ สามารถควบคุมตนเองเพื่อรอคอยสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้อื่นในสังคม

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า พบความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.2 ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไปกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2.2.1 ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน พบคำหลายคำที่ใช้ในความหมายเดียวกันนี้ เช่น ความเชื่ออำนาจของบุคคล อำนาจควบคุม ความเชื่ออำนาจในตน ในงานวิจัยบางเรื่อง ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของความเชื่ออำนาจในตนที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น Rotter (Rotter, 1966 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2558, p. 129) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อที่ว่า ผลดีหรือผลเสียที่บุคคลกำลังได้รับนั้นเกิดจากการกระทำของบุคคลผู้นั้นเองเป็นสำคัญ มิใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรืออิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งความเชื่อเช่นนี้เป็นจิตลักษณะที่ถูกอธิบายอยู่ในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยก่อนหน้านี้แล้ว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541, หน้า 105–108) ได้ให้ความหมายว่าความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control of Reinforcement) เป็นความเชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่บุคคลกำลังได้รับนั้น เกิดจากการกระทำของบุคคลนั้นเป็นหลัก มิใช่เกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรืออิทธิพลอื่น มีความเชื่อว่า ทำมากได้มาก ทำน้อยได้น้อย และตรงกับทางพุทธศาสนา เชื่อว่าทำดี ได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557, หน้า 130) ยังระบุว่า ความเชื่ออำนาจในตน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ความเชื่อว่าตนทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่า

ตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “ความเชื่ออำนาจในตน” ได้ว่า ความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย

วิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น ในงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน 11 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .79 และสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (เฉพาะกิจ) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเพื่อการเรียนและการช่วยเหลือเพื่อน จำนวน 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แสดงค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .79 ขณะที่งานวิจัยของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปรับจากแบบวัดของจิราพร เซ็นหอม (2562) ที่เป็นแบบวัดการเชื่ออำนาจในตนในการพึ่งพาตนเอง แบบวัดแสดงลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .25 ถึง .48 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .749

ในงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี สร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย จำนวน 12 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .200 ถึง .803 ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง .731 ถึง .899 และพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ได้สร้างแบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน จำนวน 10 ข้อ ค่าจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .21 ถึง .50 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .69 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ความเชื่ออำนาจในตน” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา และครู เช่น นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) นิรันต์รัตน์ สิงห์ธนะ และ

งามลมัย ผิวเหลือง (2564) Walter, Johnson and Schomberg (2009) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดแสดงจำนวนข้อความ 7–15 ข้อความ อำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .60 ถึง .960

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยแสดงจำนวน 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .04 ถึง .86 ค่าความเชื่อมั่น (α) ตั้งแต่ .60 ถึง .96

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป” ในการวิจัยนี้ได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามเป็นส่วนความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) แบบวัดแสดงลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” สำหรับผู้ที่ได้คะแนนมาจากแบบวัดสูงเป็นผู้ที่แสดงลักษณะความเชื่ออำนาจในตนมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2.2.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

ความเชื่ออำนาจของบุคคล อำนาจควบคุม ความเชื่ออำนาจในตน ตามทฤษฎีความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter (Rotter, 1966 as cited in Rotter, 2011, p. 10) ได้อธิบายว่าความเชื่ออำนาจของบุคคลแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ บุคคลที่เชื่อว่า ผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความเชื่อว่าผลดีหรือผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบสาเหตุสำคัญมาจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ อำนาจของคนอื่น หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตน บุคคลประเภทนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน หรืออาจเรียกว่า เป็นผู้ที่แสดงความเชื่ออำนาจในตนต่ำ บุคคลประเภทนี้ เมื่อพบผลเสียเกิดขึ้นกับตนก็จะกล่าวโทษผู้อื่น ที่ไม่ใช่การกระทำของตนว่าเป็นต้นเหตุของผลเสียนั้น ขณะที่ Strickland, et al. (Strickland, 1977 as cited in Strickland, et al.,

2020, pp. 611–620) อธิบายว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลร้ายก็ตามเกิดจากการกระทำของตนเอง ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน จะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ได้ขึ้นอยู่กับการกระทำของตน แต่ขึ้นอยู่กับสาเหตุจากภายนอก เช่น โชคชะตา ความบังเอิญ หรือจากการกระทำของบุคคลอื่น เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ความเชื่ออำนาจในตน” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ ในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2551) ประมวลงานวิจัยจำนวน 350 เรื่องที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยไว้นั้น สรุปสาระสำคัญได้ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทางด้านต่าง ๆ มาก และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีงามด้วย อีกทั้ง Rotter (Rotter, 1990 อ้างอิงในดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2551) พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีเท่านั้น ยังต้องขึ้นกับเงื่อนไขทางจิตใจของผู้กระทำและสถานการณ์ที่ได้พบอีกด้วย

จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกับที่ผ่านมาทั้งพฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงาน พฤติกรรมการเรียนรู้ และอื่น ๆ (Wang, Mundorf and Salzarulo-McGuigan, 2021; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2557) อีกงานวิจัยหนึ่งของสิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมพอเพียงด้านการเรียนจากตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนเป็นตัวแปรอันดับสองที่ร่วมอธิบายพฤติกรรมพอเพียงด้านการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 34.6 แสดงค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ .114 เช่นเดียวกับ วสพร บุญสุข (2565) ที่ศึกษากับนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ พบว่าความเชื่ออำนาจในตนต่อความรับผิดชอบและเคารพนับถือเป็นตัวแปรอันดับที่สามร่วมกันอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียนได้ร้อยละ 52.0 แสดงค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ –.277

ยังมีงานวิจัยที่ทำกับกลุ่มนิสิต นักศึกษาที่พบบทบาทสำคัญของความเชื่ออำนาจในตน เช่น กรทิพย์ รัตนะภูมมะ (2564) ศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (r เท่ากับ .533) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ส่วนที่ศึกษากับครู เช่น งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ได้ศึกษากับข้าราชการครู พบว่า กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนต่อการทำงานอย่างอุทิศตนสูงเป็นลำดับที่สอง สามารถทำนายได้ร้อยละ 87 (R Square เท่ากับ .87)

ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ .770 และงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ศึกษากับครูเช่นกัน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ร้อยละ 44.5 ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ 0.225 จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า พบความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไปแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.3 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.1 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่พบนักวิชาการที่ให้ความหมายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ไว้โดยตรง ผู้วิจัยจึงนำเสนอจากนักวิชาการที่ให้ความหมายใกล้เคียงที่สุดของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น อวยชัย รางชัยกุล (2563, หน้า 249) ได้ให้ความหมายของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานได้ทำการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่แสดงความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจพิจารณาความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐานและรังสรรค์การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติที่ยากและท้าทายและองค์การหรือหน่วยงานมีการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ ขณะที่ พชร สุลักษณ์อนวัช (2560, หน้า 89) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานเพื่อความสำเร็จนั้นประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ De Jong Hartog (2003, p. 24) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นการกระทำของบุคคลที่แสดงต่อการริเริ่มกระบวนการความคิด ผลิตภัณฑ์หรืองานใหม่ ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย

โดยที่ Zhou George (2001, p. 682) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงการคิดร่วมกันทำงานระหว่างบุคคลนั้นทำให้เกิดแนวความคิดที่สามารถผลิตงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์การซึ่งเป็นสถานการณ์การสร้างการกระทำของบุคคลที่ได้แสดงความคิดใหม่ ๆ ในการที่จะทำให้องค์การนำเสนอภาพรวมที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ West and Farr (West and Farr, 1989 as cited in Ture, Akkoc and Okun, 2022, p. 509) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานอย่างสร้างสรรค์ นวัตกรรมคือ การแสดงออกในเชิงการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรมการนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน และนำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานร่วมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Gorney, 2007, p. 2) ซึ่งทฤษฎีส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นหลักในการศึกษาพิจารณาประกอบการทำงานให้เกิดผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และได้ศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร และบุญชม ศรีสะอาด (2563) จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2564) Ghaleb, Ghaith and Akour (2015) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ได้ว่า ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ก็คือ การรับรู้ จดจำ ระลึกคิด เรียนรู้ได้จากการตั้งใจทำงานที่กำหนดเป้าหมาย ตรวจพิจารณาความถูกต้องอย่างใส่ใจ ให้เป็นมาตรฐานขององค์การ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์คือ การระลึกรู้ได้มาจากการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือนอกองค์การที่สามารถคิดผลิตผลงาน สร้างกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานที่แสดงคุณค่า หรือสร้างประโยชน์

วิธีการวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดการวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ งานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะใกล้เคียงการวัดความรู้ ความเข้าใจเป็นแบบทดสอบหรือข้อสอบปรนัย 2-5 ตัวเลือก คือ ถูก-ผิด หรือ 1-2 หรือ ก-ข-ค-ง-จ หรือ A-B-C-D-E ส่วนที่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 2-6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” หรือ ข้อความประกอบมาตร 3 ระดับ “มาก” ถึง “น้อย” เช่นในงานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร แบบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความพอเพียง 29 ข้อ ผ่านเกณฑ์ 15 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total

Correlation: r) ตั้งแต่ .209 ถึง .736 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .874 ขณะที่ สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามนัฏ และธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) ใช้แบบวัดเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ พบคำถาม 12 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน พบคำถาม 15 ข้อ แบบประเมินแรงจูงใจในการทำงานแสดงคำถาม 14 ข้อ และแบบสอบถามในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงคำถาม 14 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.942 และยังมีชุติมา เชยชุ่ม, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัครมณี สมใจ (2565) ใช้แบบวัดเป็นแบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลดิสรัปชั่นให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์ดิจิทัลดิสรับชั่นให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพ เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.75 ยังมีงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานฯ” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครู อาจารย์ และพนักงาน เช่น กันฐิกา ทองสุข (2562) Ledun, Wahyono and Arifin (2018) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดเป็นข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง .764 ถึง .913

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบการสร้างหรือการพัฒนาแบบวัดที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดลักษณะเป็นข้อความให้สามารถเลือกตอบและประเมินค่าร่วมกันได้ ซึ่งแต่ละข้อประกอบด้วยมาตร 2 มิติ ประกอบด้วย 1) ให้ตอบว่าข้อความนั้น “ถูก” หรือ “ผิด” 2) ให้พิจารณาว่าคำตอบที่ตอบในมิติแรก ผู้ตอบแสดงความมั่นใจในคำตอบในปริมาณเท่าใด ซึ่งกำหนดให้ประมาณค่า 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” จำนวน 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .209 ถึง .736 ค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .764 ถึง .942

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ในการวิจัยนี้ได้ว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถรับรู้ จดจำ ระลึกคิด เรียนรู้ได้จากการตั้งใจทำงานที่กำหนดเป้าหมาย ตรวจพิจารณาความถูกต้องอย่างใส่ใจให้เป็นมาตรฐานขององค์การ สามารถแสดงการระลึกรู้จากการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือนอกองค์การที่สามารถคิดผลิตผลงาน หรือกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานที่สร้างคุณค่า หรือแสดงประโยชน์ แบบวัดแสดงลักษณะเป็นข้อความให้ผู้เลือกตอบและ

ประเมินค่าร่วมกัน แต่ละข้อประกอบด้วยมาตร 2 มิติ ประกอบด้วย 1) ให้ตอบว่าข้อความนั้น “ถูก” หรือ “ผิด” 2) ให้พิจารณาว่าคำตอบที่ตอบในมิติแรก ผู้ตอบแสดงความมั่นใจในคำตอบในปริมาณเท่าใดซึ่งแสดงให้ผู้ตอบได้เลือกประมาณค่า 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” แล้วทำการประเมินค่าคะแนน สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

2.3.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

ส่วนของการทำงานที่ทำการศึกษาเรื่องการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น ไม่พบทฤษฎีที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยตรง ส่วนใหญ่ในงานวิจัยใช้วิธีอธิบายเชื่อมโยงกับการคิดหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อเชื่อมโยงสู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น ทฤษฎีของ McClelland (McClelland, 1961 as cited in Werdhiastutie, Suhariadi and Partiwi, 2020, pp. 749–751) ได้อธิบาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว เพื่อให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และแสดงความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ สำหรับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น West and Farr (West and Farr, 1989 as cited in Ture, Akkoc and Okun, 2022, p. 509) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมคือ การแสดงออกด้วยการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรม แล้วนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงาน ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ส่วนของความรู้ ความเข้าใจ ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom’s Taxonomy ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom, 1956 as cited in Hoque, 2016, p. 46) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย สำหรับพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ต่อมา Anderson and Krathwohl (2001) ได้นำเสนอ Bloom’s revised Taxonomy โดยแบ่งพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยออกเป็น 6 ระดับที่ปรับเปลี่ยนไป ได้แก่ การจำ การเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ เป็นระดับสูงสุดของการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนย่อยเข้าด้วยกัน ด้วยการสังเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงให้ได้ผลงานใหม่ ๆ โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่ผ่านการวางแผนอย่างเหมาะสม และจัดเป็นความคิดขั้นสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าว คือ งานวิจัยในเด็กนักเรียนที่เป็นงานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความพอเพียง ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนได้ร้อยละ 35.4 ยังมีงานวิจัยในครูของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษาการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน (ความรู้ ความเข้าใจ) แสดงพัฒนาการจากจิตลักษณะที่ฝึกและแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก

ขณะที่งานวิจัยกับกลุ่มผู้ใหญ่ พบบทบาทสำคัญของความรู้ ความเข้าใจในการทำงานฯ เช่น ชุติมา เชยชุ่ม, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัครมณี สมใจ (2565) ศึกษากับประชากรกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ประโยชน์ การจัดการใช้เทคโนโลยี และโมเดลธุรกิจแบบใหม่ในการทำงาน ทำให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พบงานวิจัยของบุณริสาก์ สุจันทรา และชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2559) ที่ได้ศึกษากับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ วัฒนธรรมองค์การ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของครู อาจารย์ หรือพนักงาน งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ตัวแปรความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

3. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) กล่าวถึงจิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือการปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ว่าเป็นกลุ่มสาเหตุกลุ่มหนึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลเผชิญอยู่ เป็นจิตลักษณะที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์หรือเป็นจิตลักษณะที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง จากการศึกษาเอกสารพบจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เด่นชัดอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความตั้งใจในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สาระสำคัญดังนี้

3.1 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.1 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ค่อนข้างชัดเจนของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541, หน้า 72) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ หมายถึง จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบอยู่นั้น คือ ความรู้ว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ หรือมีโทษมากหรือน้อยเพียงใด เมื่อเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งหนึ่งบุคคลนั้น จะมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถแสดงทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมากและหลากหลาย แม้แต่ทัศนคติต่อตนหรือต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของตนและผู้อื่นก็ได้

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และได้ศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563, หน้า 99) กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564, หน้า 62) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่ม

สร้างสรรค์” ได้ว่า ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตนทั้งภายนอกและภายในองค์การและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

วิธีการวัดทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ งานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ที่พบลักษณะใกล้เคียงเป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่น งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครู จำนวน 13 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .33 ถึง .68 ค่าความเชื่อมั่น (α) .87 ในงานวิจัยของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ จำนวน 8 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .367 ถึง .736 ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .841 และยังมีงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อการยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดี จำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Total Correlation: r) ตั้งแต่ .541 ถึง .804 ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .908 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562–2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ทัศนคติต่อการเรียนหรือการทำงาน” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา และ ครู เช่น นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ญาณิน ดาจง และคณะ (2564) Rashid and Halim (2014) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .60 ถึง .96

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ในการวิจัยนี้ได้ว่า ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การ สร้างความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของ

ตนเอง การวัดการทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวทางจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ สำหรับผู้ที่คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่แสดงทัศนคติต่อการทำงานฯ สูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.1.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

ความคิดเห็น ทัศนคติ ตามทฤษฎีของ Ajzen and Fishbien (Ajzen and Fishbien, 1980 as cited in Choo, Chung and Pysarchik, 2004, pp. 608–612) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ทำนายและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม พฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตหรือเจตนาของบุคคลนั้น โดยใช้ข้อมูลจากความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพล เช่นเดียวกับ Oppenheim (Oppenheim,1966 as cited in Bonanato, et al., 2009, p. 149) ได้อธิบายว่า ทัศนคติคือ สภาวะของความพร้อม ความพอใจที่จะแสดงปฏิกิริยาในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งเร้า ขณะที่นักทฤษฎีอย่าง Allport and Ross (Allport and Ross, 1967 as cited in Tahmasbipour and Taheri, 2011, p. 714) ได้อธิบายไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และแสดงอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ต่อมา McDonald (1968, p. 222) ได้อธิบายว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงที่จะแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง หรือความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง โดยที่ Ajzen (Ajzen, 1988 as cited in Engle, et al., 2010, p. 36) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ อารมณ์ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่ตอบสนองต่อวัตถุ บุคคล สถาบัน หรือเหตุการณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ ในงานวิจัยของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ที่ศึกษาทัศนคติของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะเอื้ออาทรและสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาได้ร้อยละ 40.6 ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ .226 สำหรับงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรกของ

พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 (R Square เท่ากับ .565) โดยค่าน้ำหนักการอธิบาย (β) เท่ากับ .639

ยังพบในงานวิจัยที่ทำกับกลุ่มนิสิต นักศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ใหญ่ ได้พบบทบาทสำคัญของทัศนคติต่อการเรียน การสอน หรือการทำงานฯ เช่น งานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษาทัศนคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติต่อความพอเพียงสามารถอธิบายได้เป็นลำดับสามที่อธิบายพฤติกรรมพอเพียงด้านการดำเนินชีวิตได้ร้อยละ 22.9 ถึง 37.8 งานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ที่ศึกษาทัศนคติของนักเรียนเช่นกัน พบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือเป็นตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียนเป็นลำดับแรกสามารถอธิบายได้ร้อยละ 52.0 แสดงค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ .306 งานวิจัยที่ศึกษาครู หรือบุคลากรทางการศึกษาของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษาทัศคติของครู พบว่า ทัศนคติต่อความเป็นครูเป็นตัวแปรปัจจัยลำดับที่สามร่วมอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ร้อยละ 65.5 และยังมีงานวิจัยของนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ที่ศึกษาทัศนคติการสอนของครูเช่นกัน พบว่า ทัศนคติต่อการสอนตามมาตรฐานสากลร่วมอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทัศนคติต่อการเรียนตามมาตรฐานสากล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับห้องเรียนได้ โดยประมาณร้อยละ 16.86 ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ –.763 นอกจากนี้งานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของครูอาชีวศึกษา พบว่า ทัศนคติที่ดีของครูอาชีวศึกษาต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ร่วมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 56.9 ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ .365

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

3.2 ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.1 ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของความตั้งใจทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ใกล้เคียง กับความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม (Behavioral Intention) และค่อนข้างชัดเจนของ Ajzen (Ajzen, 1985, pp. 11–39 as cited in Yuriev, Boiral and Guillaumie, 2020, p. 1007) คือ การกระทำที่สร้างคุณค่าทางสังคมด้วยความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมเชิงสิ่งแวดล้อม และได้ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมว่า หมายถึง การตระหนักรู้ของบุคคลที่จะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ โดยแบ่งความตระหนักรู้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง 2) ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่น และ 3) ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับโลก ขณะที่อนงลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของ ความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม หมายถึง เงื่อนไข ถ้ามีโอกาส... ฉันจะทำ โดยที่ความตั้งใจ (Intention) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลในการทุ่มเท และพยายาม ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาพอนามัยของตน และการป้องกันการรับ–แพร่เชื้อโรค ที่อาจเป็นโรคติดต่อได้ รวมถึงการเพิกเฉย ปฏิเสธที่จะทำอย่างเหมาะสม หรือพร้อมจะกระทำอย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับด้านสุขอนามัยหรือพร้อมที่จะเพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยง ที่จะกระทำพฤติกรรม การรับหรือแพร่โรค–ไม่รับหรือไม่แพร่โรค

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น พัชรี ดวงจันทร์ ภิญญาพันธ์ เพียซ้าย (2560, หน้า 123–126) Menendez, et al. (2017, pp. 1291–1295) Jenkins, Durcikova and Nunamaker (2021) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ได้ว่า ความตั้งใจที่ทุ่มเท และพยายาม ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์และการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของตน และการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำได้ รวมถึงการเพิกเฉย ปฏิเสธที่จะทำอย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือพร้อมที่จะเพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

วิธีการวัดความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จากงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ที่มีลักษณะใกล้เคียงเป็นแบบ

“มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นในงานวิจัยของอนงลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564) ที่ได้ศึกษาการทำนายพฤติกรรมปัจจัยป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสวิด 19 โดยใช้ทฤษฎีทางจิตสังคมกับนักศึกษาปริญญาตรีได้สร้างแบบวัดลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิจารณาตามเกณฑ์คุณภาพแบบวัด แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) อยู่ระหว่าง 3.89 ถึง 10.24 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (ค่า r) กับคะแนนของแบบวัดที่ไม่มีข้อนั้น แสดงค่าระหว่าง 0.30 ถึง 0.58 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.765 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2560–2561 ที่ได้ศึกษาตัวแปร “ความตั้งใจในการเรียนหรือการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นักศึกษา และ ครู เช่น เบญจพร ประณีตวตกุล (2560) กฤษณะโชติ บัวหล้า และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2561) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดข้อความ 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ 0.297 ถึง .694 ค่าความเที่ยง (α) ระหว่าง .672 ถึง .815

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบการสร้างหรือพัฒนาแบบวัดความตั้งใจเรียน หรือความตั้งใจทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ฯ หรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .285 ถึง .694 ค่าความเที่ยงระหว่าง .672 ถึง .815

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีวัด อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ในการวิจัยนี้ได้ว่า ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเท และพยายาม ในด้านการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการริเริ่มสร้างสรรค์งานของตน รวมถึงการเพิกเฉย ปฏิเสธที่จะกระทำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์นั้น การวัดตัวแปรความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–15 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวทางจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ สำหรับผู้ที่คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.2.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

การทำงานอย่างมุ่งมั่น การทำงานอย่างตั้งใจ หรือ ความตั้งใจในการทำงาน เชื่อมโยงกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน แสดงความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งพบนักวิจัย จำนวนมากที่ให้ความสำคัญกับทฤษฎีนี้ ตั้งแต่ ปี 1985 เป็นต้นมา เช่น ของ Ajzen (Ajzen, 1985 as cited in Yuriev, Boiral and Guillaumie, 2020, p. 1007) ได้ทำการสร้างแบบจำลองพฤติกรรมต่าง ๆ และทำการศึกษาอิทธิพลที่เกี่ยวกับหลากหลายสถานการณ์ โดยเฉพาะการทำนายพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เช่น French, et al. (2005, pp. 1824–1848) ศึกษาความสำคัญของความเชื่อและทัศนคติที่มีต่ออารมณ์ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนกับการทำนายความตั้งใจที่จะเพิ่มพฤติกรรมการออกกำลังกาย พบว่า ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนซึ่งมีตัวแปรทัศนคติในสมการทำนาย แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย โดยสามารถทำนายพฤติกรรมความตั้งใจในการออกกำลังกายได้ร้อยละ 39 และยังพบงานวิจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น Matterne, Diepgen and Weisshaar (2011) ที่ศึกษาพฤติกรรมการปกป้องผิวหนังในผู้ที่เป็นโรคผิวหนังจากการทำงาน พฤติกรรมการบริโภคอาหารและพฤติกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย ขณะที่ Pereira and Ferreira (2020) ได้ศึกษาพบความสัมพันธ์เชิงบวกของความตั้งใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาอาชีพ นอกจากนี้พณณกร กระบวนศรี, อุษณีย์ เส็งพานิช และรัตนา สิทธิอ่วม (2565) ที่พยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านได้มากที่สุด คือ ด้านกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านที่ทำงาน และยังพบงานวิจัยของพรรณฑิตา ทัศนิยม ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2565) ได้ศึกษาพบการปรับตัวในการทำงานแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.382) โดยการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (r=.272) ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ (r=.223) แสดงความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปรดังกล่าวคือ พบงานวิจัยในเด็กหรือวัยรุ่น ของเบญจพร ประณีตวตกุล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการรับและแพร่โรคในชีวิตประจำวันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีพบว่าความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การประเมินแก่นแห่งตน และ

การสนับสนุนทางสังคมจากอาจารย์ที่ปรึกษา/ใกล้ชิด เป็นตัวทำนายสำคัญ ตามลำดับ สามารถทำนายพฤติกรรมความกระตือรือร้นในการเรียนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 45.5 จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชน หรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่าความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้งสรรค์แสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

3.3 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.3.1 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์: ความหมายและวิธีการวัด

ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและสรุปเป็นความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนฯ ที่ใกล้เคียง และค่อนข้างชัดเจน เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547, หน้า 48) นิยามลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตน ได้เป็นสองประเด็น ประเด็นแรก ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งที่จะคาดการณ์และเห็นถึงความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเด็นที่สองความหมายของการคบคุมตน หรือวินัยในตนเอง หมายถึง การบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเอง หรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตน เพื่อนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมใหม่ที่น่าปรารถนา เพิ่มปริมาณพฤติกรรมนั้น และอนุรักษ์พฤติกรรมที่ดีมีประโยชน์ ตลอดจนลดหรือขจัดพฤติกรรมเดิมที่ไม่น่าปราถนาให้หมดไปจากตน โดยการจัดการตนเองและไม่ต้องควบคุมบังคับจากผู้อื่น เช่นเดียวกับ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วินินทานนท์ (2551) กล่าวว่าลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตน มีความสำคัญในมุมมองการวางแผน การเห็นคุณค่าในตนเอง รู้จักการอดทนได้ รอได้ สามารถ อดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลแสดงความเพียรพยายามในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคเพื่อความสำเร็จในอนาคตตามที่ได้มุ่งหวัง และยังพบว่า อนงค์ลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564, หน้า 48) นิยามความหมาย ลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนด้านพฤติกรรมป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิด คาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะ

ด้านสุขภาพที่ดี ไม่เป็นโรคติดต่อ สามารถคิดวางแผนเพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน การวางแผนหลายชั้นหรือมีความสลับซับซ้อนได้

จากการให้ความหมายที่กล่าวมา และศึกษาจากวรรณกรรมอื่น เช่น Zhang, et al. (2015) Pristupa (2019) ทำให้สามารถกำหนดความหมาย “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์คือ ความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิด สามารถคาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ก่อเกิดคุณภาพและความก้าวหน้าของงาน สามารถคิดวางแผนเพื่อทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอน หรือการวางแผนหลายชั้นหรืองานที่มีความสลับซับซ้อนได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

วิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบวิธีวัดและเครื่องมือวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในงานวิจัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบบ “มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale)” ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” เช่นในงานวิจัยของอนงค์ลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564) ที่ศึกษาการทำนายพฤติกรรมปัจจัยป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสวิด 19 โดยใช้ทฤษฎีทางจิตสังคมในนักศึกษาปริญญาตรี ได้สร้างแบบวัดประกอบด้วย 10 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .33 ถึง .64 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .847 ขณะที่ ยุภาวรรณ ดวงอินตา (2549) ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มนักศึกษาปริญญาตรี ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .852 และยังมี เบญจพร ประณีตวตกุล (2560) ได้ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรมป้องกันการรับและแพร่โรคในชีวิตประจำวันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นกัน โดยแบบวัดเป็นชนิดมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อใช้มาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (ค่า r) ระหว่าง 0.224 ถึง 0.658 ค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ 0.820 ยังพบงานวิจัยช่วงปี พ.ศ. 2562-2565 ที่ศึกษาตัวแปร “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา เช่น Daly, Delaney and Baumeister (2015) Khunakorncharatphong and Tuntivivat (2018) Wang, Mundorf and Salzarulo-McGuigan (2021) ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดลักษณะเดียวกัน โดยแบบวัดข้อความ 7-15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .040 ถึง .853 ค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .764 ถึง .942

จากการประมวลเอกสารกล่าวได้ว่า พบการสร้างหรือการพัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับหรือลักษณะใกล้เคียงไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–15 ข้อความ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .04 ถึง .95 ค่าความเที่ยง ตั้งแต่ .64 ถึง .84

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ประมวลความหมายและวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ อาจให้นิยามปฏิบัติการของ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ในการวิจัยนี้ได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิด สามารถคาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านการทำงานที่ดีขึ้น ก่อเกิดคุณภาพและความก้าวหน้าของงาน สามารถคิดวางแผนเพื่อทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอน หรือการวางแผนหลายชั้นหรืองานที่มีความสลับซับซ้อนได้อย่างต่อเนื่อง การวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 7–1 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวทางจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ สำหรับผู้ที่คะแนนรวมจากแบบวัดมากกว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะดังกล่าวสูงกว่าผู้ที่แสดงคะแนนรวมจากแบบวัดน้อยกว่า

3.3.2 ทฤษฎีและงานวิจัย

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน พบที่มาจากทฤษฎีของ Mahoney and Thoresen (Mahoney and Thoresen, 1972 as cited in Politis, 2006, p. 204) สอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2559, หน้า 89) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการเรียน การทำงาน เป็นที่ยอมรับว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแสดงความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จนั้นยังเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานต่อไปจนบรรลุเป้าหมายสุดท้าย โดยลักษณะมุ่งอนาคตประกอบด้วย 1) ความสามารถคาดการณ์ไกลว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจนนั้น อาจเกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลเคยผ่านประสบการณ์นั้นมาก่อน หรือเกิดจากการที่บุคคลศึกษาค้นคว้าเอกสารและสอบถามจากผู้รู้ 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดในอนาคตนั้น อาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่จะเกิดกับผู้อื่น และ 3) การมองเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของสิ่งที่เกิดในอนาคตในปริมาณที่ไม่ลดลง กล่าวคือ บุคคลจะมองเห็นคุณค่า

หรือความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองในอนาคตในปริมาณที่เท่ากับหรืออาจจะมากกว่าที่จะเกิดขึ้นกับตนเองทันทีในขณะปัจจุบัน

จากการศึกษางานวิจัยที่ใช้ “ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน” เป็นตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของลักษณะหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ได้พบบทบาทที่สำคัญของตัวแปร ดังกล่าวคือ ในงานวิจัยของนิสิต นักศึกษาจาก อนงค์ลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564) ที่ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนของนักศึกษาปริญญาตรี พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนด้านการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 เป็นตัวแปรอันดับที่สองในกลุ่มทฤษฎีจิตพลังจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่ม โดยแสดงปริมาณการทำนายที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.10 (ร้อยละการทำนายเท่ากับ 36.50) อีกงานวิจัยหนึ่ง คือ เบญจพร ประณีตวตกุล (2560) ได้ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนของนักศึกษาปริญญาตรีเช่นกัน พบว่า ลักษณะมุ่งและอนาคตควบคุมตนเป็นตัวแปรลำดับที่ห้าในกลุ่มจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนมีพฤติกรรมป้องกันการรับและแพร่เชื้อโรคในชีวิตประจำวันได้ร้อยละ 36.1 ค่าน้ำหนักในการอธิบาย (β) เท่ากับ –.11

ยังพบงานวิจัยที่ทำกับกลุ่มนิสิต นักศึกษา โดยพบบทบาทสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เช่น กฤษณะโชติ บัวหล้า (2561) ทำการศึกษากับนักศึกษาปริญญาตรีที่เป็นรุ่นแรกของครอบครัว พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนสามารถทำนายได้ร้อยละ 51.7 ตัวทำนายอันดับแรกที่สำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

จากงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นลักษณะ (ตัวแปร) ที่แสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์ หรือเป็นตัวทำนายที่เด่นชัดของลักษณะหรือการกระทำที่สำคัญของเยาวชนหรือแม้แต่วัยที่สูงกว่า งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตนแสดงความสัมพันธ์หรือแสดงบทบาทสำคัญในการทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ปัจจัยเชิงสาเหตุกับการพัฒนารูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การวิจัยได้ทำการศึกษาการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นพื้นฐานจำเป็นของการเป็นผู้พัฒนาตน พัฒนางานพร้อมไปกับการพัฒนาศิษย์เพื่อให้ไปเป็นบัณฑิตครู และบุคลากรที่ได้รับการศึกษาคุณภาพดีไปทำงาน

ร่วมกับชุมชน สังคม และประเทศชาติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ จิตลักษณะ (การคิด) เพื่อพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และส่วนที่สอง คือ พฤติกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาการคิดและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ดังรายละเอียดดังนี้

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดของ Endler and Magnussan (1976) เกี่ยวกับ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2550, หน้า 85–117) ได้ศึกษาและอธิบายไว้มีสาระสำคัญโดยสังเขปว่า ในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้ 4 ประการ คือ 1) ด้านชีวพันธุกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Biological Approach) โดยเชื่อว่า ความรู้สึกนึกคิดและการกระทำของบุคคล ติดตัวมาแต่กำเนิด นอกจากนี้ ยังเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลมีอิทธิพลมาจากยีนระบบการทำงานของร่างกายของบุคคล 2) ด้านบุคลิกภาพและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Personality Approach) บุคลิกภาพและจิตใจด้านอื่น ๆ ของบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อการแสดงพฤติกรรมของเขา จึงมีการศึกษาอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับลักษณะทางจิต เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ทัศนคติ สติปัญญา จิตลักษณะ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น 3) สาเหตุพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นเกี่ยวกับสาเหตุภายนอกตัวบุคคล (Situation หรือ Environment) และ 4) การศึกษาบูรณาการของสาเหตุหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Interaction Approach) พฤติกรรมของบุคคลมีสาเหตุมาจากทั้งด้านจิตใจและด้านสถานการณ์รอบตัวบุคคลผสมผสาน

นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) ได้อธิบายไว้ว่า รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interactionism Model) เป็นกรอบความคิดหลักในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ และสรุปได้ว่าสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์แบ่งออกเป็นกลุ่ม ได้แก่

1. สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational Factor) เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง การเห็นแบบอย่าง สถานการณ์เหล่านี้ 2 ลักษณะ คือ สถานการณ์

ที่เอื้ออำนวย สถานการณ์ขัดขวาง และยังมีทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support)

2. สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological Traits) เป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวมาตั้งแต่เด็ก เป็นพื้นฐานมาจากการอบรมเลี้ยงดู ถ่ายทอดทางสังคม สถาบันทางสังคมที่สำคัญ

3. สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างด้านจิตลักษณะเดิมกับด้านสถานการณ์ที่เรียกว่า “Mechanical Interaction” หรือ ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก

4. สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ที่ร่วมกันทำให้จิตลักษณะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เรียกว่า “จิตลักษณะตามสถานการณ์” เช่น ทัศนคติต่อพฤติกรรม ความเชื่ออำนาจในตนเฉพาะด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เฉพาะด้าน

ในส่วนของจิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ อยู่ในขอบข่ายของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2558) ที่เสนอในลักษณะของภาพต้นไม้ใหญ่ 3 ส่วน คือ ส่วนดอกและผลไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก ส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้บนต้นแสดงถึงพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ประกอบด้วยพฤติกรรมที่น่าปรารถนา 4 กลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมการไม่เบียดเบียนตนเอง พฤติกรรมการไม่เบียดเบียนผู้อื่น พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมการพัฒนาตนและสังคม ส่วนที่สอง ลำต้น คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติคุณธรรมและค่านิยม ส่วนที่สาม ส่วนที่เป็นราก คือ จิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ สติปัญญา ประสบการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิต

การศึกษาโดยยึดกรอบแนวคิดดังกล่าว ทำให้สามารถระบุลักษณะ (ตัวแปร) ที่เป็นปัจจัยสำคัญของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมสำคัญประกอบการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมหรือพัฒนาต่อไปได้

การศึกษาเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม

การพัฒนาสมรรถนะ (การคิดและพฤติกรรม) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์สามารถพัฒนาได้ เพราะเป็นการสั่งสมที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งสามารถเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเอง ให้เหมาะสมตามสิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเพื่อวิเคราะห์โดยการศึกษาหลักการตามกรอบแนวคิดที่กำหนดจากปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ กลุ่มแรก คือ กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป 2) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป 3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มที่สองคือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมองค์การ 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3) การได้รับการอบรมพัฒนา และกลุ่มที่สามคือ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิจัยที่ทำการพิสูจน์ตามข้อสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ ด้วยการตรวจสอบสมมติฐานจากค่าทางสถิติที่มีความน่าเชื่อถือได้ที่นำไปสู่การสร้างและกำหนดรูปแบบแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพิจารณาแล้วจึงนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ต่อไป

โดยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบสำหรับการพัฒนาแบบเร่งด่วนตามความต้องการจำเป็น แนวทางการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การวิเคราะห์ทำเป็นสองขั้นตอนหลัก คือ ขั้นแรก แสดงการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน โดยการเปรียบเทียบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะชีวสังคมของอาจารย์ ได้แก่ เพศกำเนิด (เพศชายกับเพศหญิง) กลุ่มสาขาที่สังกัด (กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ) อายุการทำงาน (อายุงานช่วง 1–10 ปีกับอายุงานมากกว่า 10 ปี) ผลการวิเคราะห์หากพบว่าอาจารย์กลุ่มใดแสดงลักษณะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ (อย่างมีนัยสำคัญ) แสดงว่ากลุ่มนั้นเป็น “กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน” ขั้นที่สอง แสดงการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของอาจารย์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแต่ละกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้แล้ว โดยการวิเคราะห์หาปัจจัย (ตัวแปร) ที่ร่วมอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนนั้น ๆ ปัจจัยใดที่มีส่วนร่วมอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนกลุ่มใดได้อย่างมีนัยสำคัญ จะเรียกปัจจัยเหล่านั้นว่าเป็น “ปัจจัยส่งเสริม” ของกลุ่มที่ได้รับผลนั้น

การศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาจิตใจ (การคิด) หรือพฤติกรรม ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนา และการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ เช่น Hauser (Hauser, 1980 as cited in Durisin, Calabretta and Parmeggiani, 2010, pp. 437–451) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบ และกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง ส่วน Keeves (Keeves, 1988 as cited in Sizova, et al., 2019, pp. 1–8) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของรูปแบบ ไว้ว่า เป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ขณะที่ ทิศนา แขมมณี (2551, หน้า 115) ได้อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลจะแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เป็นต้น เพื่อช่วยให้ตนเองอธิบายให้บุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจน และยังพบว่า ณิชาภา ธพิพัฒน์ (2559, หน้า 118) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธี และหลักเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่าแสดงประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ เช่นเดียวกับ รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) ได้จำแนกความหมายของรูปแบบ ออกเป็น 3 ความหมาย ได้แก่ 1) เป็นแผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง 2) เป็นแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ และ 3) เป็นแผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาได้จากการคิดออกแบบ เพื่อแสดงถึงองค์ประกอบจากความคิด หลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการที่เป็นนามธรรม ให้ปรากฏเป็นรูปธรรมของความคิด อาจอยู่ในลักษณะรูปแบบของคำอธิบาย แผนผัง แผนภาพ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของเชื่อมโยงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจากการค้นหา

คำตอบ ความรู้ หรือความเข้าใจในความคิดนั้น ๆ และใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น

1.2 ประเภทของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบที่พบจากการประมวลเอกสาร มีนักวิชาการที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของรูปแบบไว้ และเป็นรูปแบบ (Model) ที่นิยมใช้กันได้แก่

1.2.1 รูปแบบของ Keeves (Keeves, 1988 as cited in Sizova, et al., 2019, pp. 1–8) และ Husen and Postlethwaite (Husen and Postlethwaite, 1994 as cited in Hodges, 2004, p. 2) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analog Model) คือ เป็นความคิดที่แสดงออกในลักษณะรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป ระหว่างปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม เพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงสิ่งที่ปรากฏการณ์นามธรรมมีลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ เช่น รูปแบบทางด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นต้น

2) รูปแบบเชิงภาษา (Sematic Model) คือ เป็นความคิดที่แสดงออกในลักษณะรูปแบบที่ใช้ภาษา (พูดหรือเขียน) บรรยายอธิบายลักษณะของรูปแบบ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องนั้น ๆ ให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น เช่น รูปแบบเกี่ยวกับทัศนคติ การเรียนรู้ในโรงเรียน และผลการเรียนแบบต่าง ๆ เป็นต้น

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) คือ เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยสัญลักษณ์ทางสมการสูตรคณิตศาสตร์ เพื่อสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงภาษา

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) คือ เป็นความคิดที่แสดงออกให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและมีผลกระทบทางอ้อมต่อตัวแปรที่ศึกษา โดยนำตัวแปรต่าง ๆ มาสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น รูปแบบนี้พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

5) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) คือ เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านรูปแบบที่เป็นแผนผัง ไดอะแกรม แผนภาพ แผนภูมิ หรือกราฟ เป็นต้น

1.2.2 ในขณะที่ Smith, Krouse and Atkinson (Smith, Krouse and Atkinson, 1967 as cited in Misra and Srivastava, 2016, p. 25) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น

2 ประเภท ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่ 1.1) รูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง (Iconic Model) เช่น หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เครื่องบินจำลอง และหุ่นไล่กา เป็นต้น และ 1.2) รูปแบบที่มีลักษณะเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริงและเครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกบิน 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่ 2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative) เป็นข้อความในการอธิบายโดยย่อ รูปแบบนี้พบมากที่สุด เช่น คำอธิบายรายวิชา และคำพรรณาลักษณะงาน 2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น สำหรับแนวคิดของ Steiner (Steiner, 1988 as cited in Frick, 2019, pp. 3-6) ได้แบ่งรูปแบบออก 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เป็นแบบจำลองที่ออกแบบมาจากของจริง เพื่อเป็นต้นแบบของสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบินภาพจำลอง และ 2) รูปแบบเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Model) เป็นรูปแบบเชิงความคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยจำลองมาจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว (Conceptual Model-of...) หรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายทฤษฎี (Theoretical Model or Model for...) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน เพื่อช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบมีหลายประเภท อาจแบ่งประเภทได้ตั้งแต่ 2 ถึง 5 ประเภท การแบ่งรูปแบบที่พบในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เช่น รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบเชิงทฤษฎีและรูปแบบการปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้แบ่งประเภท อย่างไรก็ตามรูปแบบที่เข้าใจได้ง่ายจะแสดงลักษณะการนำเสนอให้เป็นรูปธรรม สามารถแสดงออกถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่สื่อสารเป็นภาพสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ในงานวิจัยนี้ได้สร้างรูปแบบ (โมเดล) เชิงทฤษฎีตามแนวคิดของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แล้วตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

1) องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องแสดงรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสม จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ จากการประมวลเอกสาร พบว่านักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบไว้ เช่น ทิศนา แขมมณี (2550, หน้า 105) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบด้านการเรียนการสอนไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) แสดงปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอนนั้น 2) แสดงการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) แสดงการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบหรือกระบวนการนั้น ๆ และ 4) แสดงการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะที่ Brown and Moberg (Brown and Moberg, 1980, pp. 16–17 as cited in Moberg, 2002, pp. 47–60) ได้สังเคราะห์รูปแบบจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

2) ลักษณะของรูปแบบ การสร้างรูปแบบที่ดีและเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย พบนักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ เช่น Keeves (Keeves, 1997 as cited in Sizova, et al., 2019, pp. 1–8) กล่าวว่า รูปแบบที่จะใช้ประโยชน์ควรมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) นำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาจะสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ คือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือ เพื่อพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) สามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบหาความรู้ และ 4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships) ในงานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562, หน้า 71) พบว่าลักษณะของรูปแบบที่ดี ประกอบด้วย รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรต่าง ๆ ที่ชัดเจน รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ตลอดจนสามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และรูปแบบต้องนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่และขยายองค์ความรู้อย่างกว้างขวางออกไป

สรุปได้ว่า ลักษณะรูปแบบที่ดี คือ การแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรเหตุปัจจัยได้อย่างชัดเจน รูปแบบที่สามารถนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งสามารถอธิบายได้ถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในเรื่องที่ศึกษาได้กระจ่างชัด และนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

1.3 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการบริหารพัฒนา

นักวิชาการที่ให้แนวคิดในการสร้างและการพัฒนารูปแบบไว้หลายท่านที่สำคัญ เช่น Willer (Willer, 1986) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่เท่าที่ศึกษาสามารถแบ่งขั้นตอนการพัฒนาออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะของกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ในส่วนของ Mescon, Allbert and Kheodour (1985) ได้อธิบายขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เป็นขั้นตอนที่ศึกษาเพื่อให้ทราบว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นการพัฒนารูปแบบ (Model Construction) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างรูปแบบเพื่อให้ทราบคุณสมบัติ รายละเอียดของข้อมูลในการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing Model) เป็นการตรวจสอบ รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่สอง 4) ขั้นนำไปใช้ (Implementation) เมื่อรูปแบบดังกล่าวผ่านการทดสอบแล้ว ควรนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริง เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ (Model Updating) รูปแบบที่นำไปใช้อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก

ขณะที่ อัมพร เรืองศรี (2554, หน้า 58) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบที่มีคุณภาพต้องทำความเข้าใจถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ลักษณะที่ดีของรูปแบบในการพัฒนาและสร้างรูปแบบได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” นอกจากนี้ สอาดลักษม์ จงคล้ายกลาง (2556, หน้า 26) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบมี 4 ขั้นตอน โดยสรุป ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ความรู้ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การตรวจสอบรูปแบบ 4) การแก้ไขรูปแบบ

1.3.1 การบริหารรูปแบบ

การบริหารรูปแบบ เป็นการดำเนินการหรือจัดการรูปแบบที่ได้มีการศึกษาไว้โดยแสดงกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกัน แสดงได้หลายลักษณะรูปแบบและวิธีการ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขอบข่ายของการบริหาร เช่น การวางแผน การแสดงความคิดเห็น การประสานงาน การประชุม การรายงาน การประเมินและติดตามผล เป็นต้น ในการวิจัยนี้จะสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงาน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน การพัฒนาและใช้การประเมินรูปแบบโดยยึดหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิ่ง (Plan–Do–Check–Act) กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms (Man–Money–Material–Method)

รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ นำเสนอสองส่วน ดังนี้

ก. รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนา ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการด้วยการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับ 4Ms โดยอำนวยการเพื่อให้ได้หลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) (ส่วนข้อ ข.)

ข. รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับ 4Ms โดยการสร้างหลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอรม) จากการแต่งตั้ง/มอบหมายให้ดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

ต่อไปนี้จะได้นำเสนอรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แต่ละส่วนไปตามลำดับ

ก. รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยฝ่ายอำนวยการ

การบริหารการพัฒนาที่ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง/มอบหมายจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย (เช่น รองอธิการ คณบดี หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารบุคคล/ฝ่ายส่งเสริมวิชาการฯ) การบริหารพิจารณา (จากผลวิจัย) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยใช้หลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่ยึดหลักการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan–Do–Check–Act) ประกอบการการจัดการทรัพยากรในการบริหาร (4Ms) เป็นดังนี้

1) ขั้นการวางแผน (Plan) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

2) ขั้นการปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วย การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

3) ขั้นตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ประกอบด้วย การตรวจสอบ/ประเมิน(Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

4) ขั้นยอมรับ/ปรับแก้ไข (Act) ประกอบด้วย การยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) การยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) การยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

ข. รูปแบบ (แนวทาง) การพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยการสร้างหลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

สาระสำคัญส่วนนี้เป็นรูปแบบ (แนวทาง) ที่ดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ผู้วิจัยได้แนววิธีการกำหนดมาจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) สรายุทธ วรเวก (2563) กรทิพย์ รัตนะกุมมะ (2564) พัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) โดยกำหนดเป็นแนวสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และเมื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำเสนอบริบทของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมจะทำการสร้างหลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่ยึดหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร (4Ms) การดำเนินการควรเป็นดังนี้

1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ที่เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การวางแผน (Plan) ที่เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) วางแผน (Plan) ที่เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) และการวางแผน (Plan) ที่เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

2) การปฏิบัติ (Do) ประกอบด้วย การปฏิบัติ (Do) ที่เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) การปฏิบัติ (Do) ที่เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

การปฏิบัติ (Do) ที่เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) การปฏิบัติ (Do) ที่เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

3) ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ประกอบด้วย ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ที่เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ที่เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ที่เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ที่เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

4) ขั้นการยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) ประกอบด้วย ขั้นการยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) ขั้นการยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) ขั้นการยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) ขั้นการยอมรับหรือการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เกี่ยวกับวิธีการ (Method)

1.3.2 การประเมินรูปแบบบริหารการพัฒนา

นักวิชาการที่กล่าวถึงการประเมินรูปแบบ เช่น Eisner (Eisner, 1976, pp. 192–193 as cited in Murillo and Pinar, 2019, pp. 159–162) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่จะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรายการที่จะทำการประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้ประยุกต์ในวงการอุดมศึกษาซึ่งนิยมนำรูปแบบมาใช้ในเรื่องที่ต้องการศึกษา

3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิว่าเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดีมีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ

4) รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

ขณะที่ รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, หน้า 18) ให้ความเห็นว่าการทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบมีเป้าหมายสำคัญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ในการนำรูปแบบไปใช้โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญ เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การทดสอบโดยการพิสูจน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะใช้ในการทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และ 2) การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีการทางสถิติหรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

กล่าวโดยสรุป เมื่อสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์แล้ว เพื่อความมั่นใจจะต้องมีการประเมินรูปแบบฯ ดังกล่าว ซึ่งการประเมินอาจทำได้ 2 วิธี คือ 1) ทดลองใช้แล้วประเมิน และ 2) ประเมินโดยผู้รู้ที่มีประสบการณ์สูง ในงานวิจัยนี้เลือกวิธีที่ 2 คือ รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินอย่างละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

1.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารการพัฒนา

ผู้ศึกษาวิจัยที่มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรูปแบบการบริหารการพัฒนา พบทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน นักศึกษา และครู เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ของสิริพร บุญพา (2562) ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัย และรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมสามารถอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนได้ร้อยละ 20.7 อธิบายพฤติกรรมพอเพียง ได้ร้อยละ 12.1 ถึง 15.5 ซึ่งอธิบายได้น้อยกว่าร้อยละ 25 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียน ได้เพิ่มจากที่อธิบายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมร้อยละ 14.5 ถึง 18.9 อธิบายพฤติกรรมพอเพียงของนักเรียน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.4 ถึง 22.5 (สูงกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณี) 3) นักเรียนที่มีความพอเพียงน้อยเป็นกลุ่มเสี่ยงเร่งด่วนที่ควรพัฒนา ได้แก่ นักเรียนชาย นักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 และนักเรียนที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยปกป้องที่สำคัญ สำหรับนักเรียนแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีความแตกต่างกัน 4) รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยอธิบายได้ร้อยละ 65 และ 5) รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานครมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยรายด้านตั้งแต่ ร้อยละ 90.00 ถึง 92.14 ค่าเฉลี่ยโดยรวม ร้อยละ 90.89 (ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75)

เช่นเดียวกับ วสพร บุญสุข (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคีโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปรปัจจัยร้อยละของการทำนายหรืออธิบายของตัวแปรปัจจัยสำคัญ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมสามารถอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบ และเคารพนับถือได้ร้อยละ 39.4 อธิบายพฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือได้ร้อยละ 44.6 ซึ่งอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 25 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียน ได้เพิ่มจากที่อธิบายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมมากกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณี 3) นักเรียนที่มีความรับผิดชอบและความเคารพนับถือน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ กลุ่มนักเรียนอายุ 15–17 ปี ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญ 5 ประการ อธิบายความพฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือได้ร้อยละ 57.9 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 25 4) รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างความรับผิดชอบและความเคารพนับถือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 95.2 และ 5) รูปแบบการบริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบค่าเฉลี่ยรายด้านตั้งแต่ ร้อยละ 78.57 ถึง 87.50 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 83.29 โปรแกรมการฝึกอบรมแยกตามกระบวนการ PDCA ของ Deming ทั้งหมด 4 ด้าน ค่าเฉลี่ยรายด้านร้อยละ ตั้งแต่ 83.81 ถึง 88.21 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 86.01 เมื่อแยกรายคณะทำงาน ทั้งหมด 6 คณะ ค่าเฉลี่ยรายด้านร้อยละ ตั้งแต่ 83.22 ถึง 88.75 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 86.01 มีผลให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 ทุกกรณี

สำหรับการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น สรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้องของครูผู้สอนนักเรียนให้เป็นคนดี และศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมของครูในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดีในพฤติกรรมย่อยได้ร้อยละ 31.2 ถึง 36.4 ในพฤติกรรมรวมได้ร้อยละ 44.7 ผลการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี โดยใช้โปรแกรม

CB SEM–AMOS พบว่า รูปแบบแสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การศึกษาได้พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี 2 กลุ่ม คือ ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมย่อยอธิบายได้ร้อยละ 31.5 ถึง 39.1 ในพฤติกรรมรวมอธิบายได้ร้อยละ 65.5 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี แสดงผลการประเมินรายด้านและภาพรวม ค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70/75 ผลวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และครูที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี

ขณะที่ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือและพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยออกแบบการวิจัยเป็นสามระยะ ผลการวิจัยระยะที่หนึ่งสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบวัดที่มีคุณภาพสูง ทำการหาความตรงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบและวิธีอื่น ๆ พบว่าความสามารถในการอธิบายได้ร้อยละ 52.38 ถึง 61.43 แสดงค่าความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ถึง .93 และยังพบความตรงเชิงลู่เข้า การวิจัยระยะที่สองศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มสามารถทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูได้มากกว่าร้อยละ 30 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิจัยระยะที่สามเป็นการวิจัยเชิงทดลองศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน แสดงพัฒนาการจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และเมื่อวัดติดตาม 2 สัปดาห์หลังฝึกพบว่าผลดังกล่าวยังคงอยู่

นอกจากนี้ พัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0

และ 59.7 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 25 กลุมตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้เพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงอย่างเดียว มากกว่าร้อยละ 5 2) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาความรู้และการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอธิบายได้ร้อยละ 98.1 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนแรกเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาดำเนินการโดยผู้บริหาร แสดงค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ 70/75 ส่วนที่สอนเป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม แสดงค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมสูงกว่าเกณฑ์ 70/75

งานวิจัยนี้ ได้กำหนดรูปแบบที่จะนำมาใช้สำหรับการวิจัยระยะที่ 1 เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ของ Steiner (Steiner, 1988) หรือ รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) ของ Husen and Postlethwaite (Husen and Postlethwaite, 1994, pp. 3866–3872) สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 นั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการประเมินเฉพาะทาง (Specialization) เรื่องที่จะประเมินมีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัยตามแนวคิดของ Eisner (Eisner, 1976) ในการวิจัยนี้การวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จะแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จากข้อมูลผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ได้รับจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยเชื่อมโยงกับรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้นตามขั้นตอนที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิด และสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงานมุ่งสัมผลฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การศึกษาพบความหลากหลายของรูปแบบกิจกรรมที่สามารถเป็นแนวทางการสร้างหลักสูตร โปรแกรมฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) เพื่อพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ขณะที่จะพบว่ามีหลายตัวแปรปัจจัยร่วมกันอธิบายกลุ่มตัวแปรที่เป็นกลุ่มตัวแปรผล คือ กลุ่มการทำงานจำแนกเป็น จิตลักษณะ (การคิด) และ/หรือพฤติกรรมในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยในระยะที่ 2 ที่ได้นำผลที่ได้จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุมาใช้เพื่อการพัฒนารูปแบบเชิงปฏิบัติการ (หรือรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สำหรับการวิจัยนี้

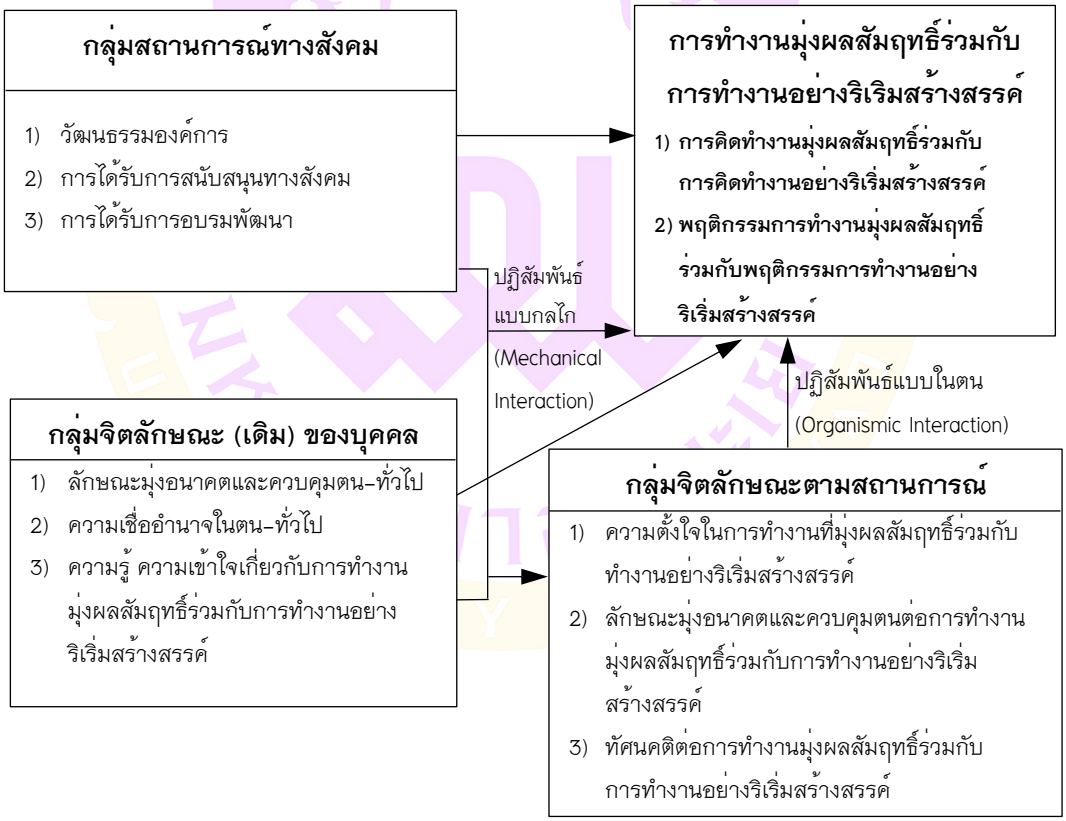
กรอบวิจัยระยะที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทั้งปัจจัยภายในและภายนอกของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ รวมทั้งปัจจัยผลของคุณลักษณะการคิดและพฤติกรรม (สมรรถนะ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เพื่อการพัฒนาหรือส่งเสริมคุณลักษณะการคิดและพฤติกรรม (สมรรถนะ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

สำหรับปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของการเกิดคุณลักษณะการคิดและพฤติกรรม (สมรรถนะ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้กำหนดขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ คือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวแปรสำคัญในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร (วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนา) กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3 ตัวแปร (ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร (ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน

ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์) โดยอาศัยหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังที่ปรากฏในการประมวลเอกสารไว้ก่อนหน้านี้ จึงกำหนดสมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อพิสูจน์ตามหลักการรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ เกิดจากสาเหตุสำคัญทั้งสาเหตุภายใน (ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ(เดิม) ของบุคคล และ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์) และสาเหตุภายนอก (ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคม) ร่วมกัน

ดังนั้น สมมติฐานในการวิจัยนี้ จึงมาจากการประมวลผลเอกสารตามหลักการรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ว่าพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ย่อมเกิดจากสาเหตุหลายด้านทั้งสถานการณ์ภายนอก จิตลักษณะดั้งเดิมที่ติดตัวบุคคลมา และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกัน และ สรุปการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น จึงสรุปความสัมพันธ์ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 ดังภาพ 4



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุในการวิจัยระยะที่ 1

สมมติฐานการวิจัย (ระยะที่ 1) ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (ภาวนา ประมนต์, 2555; นีออน พิณประดิษฐ์, 2547; สรายุทธ วรเวก, 2563; พัฒนกิจ วงค์ลาศ, 2566) และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977, pp. 413–414)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การวิจัยพบกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแสดงปัจจัยส่งเสริมที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของบทที่ 2 ทำให้สามารถกำหนดความหมายและการวัดของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความหมายของตัวแปร

1.1.1 กลุ่มตัวแปรตาม

การวิจัยนี้ตัวแปรตาม คือ กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การวิจัยนี้ให้ความหมายดังนี้

1) การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลักษณะการคิดที่เกี่ยวกับการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสร้างสรรค์ทำให้เรื่องใหม่ ๆ ได้สำเร็จ การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สม่ำเสมอ สำหรับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็นลักษณะการคิดที่มีการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริง

2) พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้กระทำด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ร่วมกับการกระทำงานด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริงได้

1.1.2 กลุ่มตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 3 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร รวมตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร การวิจัยนี้ให้ความหมายดังนี้

กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนา ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับแบบแผนการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดหรือแสดงอิทธิพลไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวคิดการอธิบายถึงเหตุที่สมาชิกยึดปฏิบัติ แสดงออกด้วยการรับรู้ การคิด การยึดถือปฏิบัติ จนกระทั่งเป็นบรรทัดฐานในการทำงานขององค์การที่ดีงาม

2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของบุคคลใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์ เงินงบประมาณ

3) การได้รับการอบรมพัฒนา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการฝึกให้ได้รับความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อให้คนนั้นสามารถทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในรอบระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะของจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตแล้วคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

2) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป หมายถึงความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลแสดงการรับรู้ จดจำ เข้าใจ ระลึก คิดเรียนรู้ได้จากการตั้งใจทำงานอย่างกำหนดเป้าหมาย ตรวจพิจารณาความถูกต้องอย่างใส่ใจ ให้เป็นมาตรฐานองค์การ และแสดงประสบการณ์ในความสำเร็จของงาน สามารถแสดงการระลึกรู้จากการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือนอกองค์การที่สามารถคิดผลิตผลงาน กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานที่สร้างคุณค่า หรือประโยชน์

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะกระทำของบุคล และแสดงความพยายาม

ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการริเริ่มสร้างสรรค์ของตน และการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำได้ รวมถึงการเพิกเฉย ปฏิเสธที่จะกระทำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์นั้น

2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิดคาดการณ์ไกลและกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี สามารถคิดวางแผนเพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหลายชั้นหรือมีความสลับซับซ้อนต่อการวางแผนนั้น

3) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การ แสดงความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

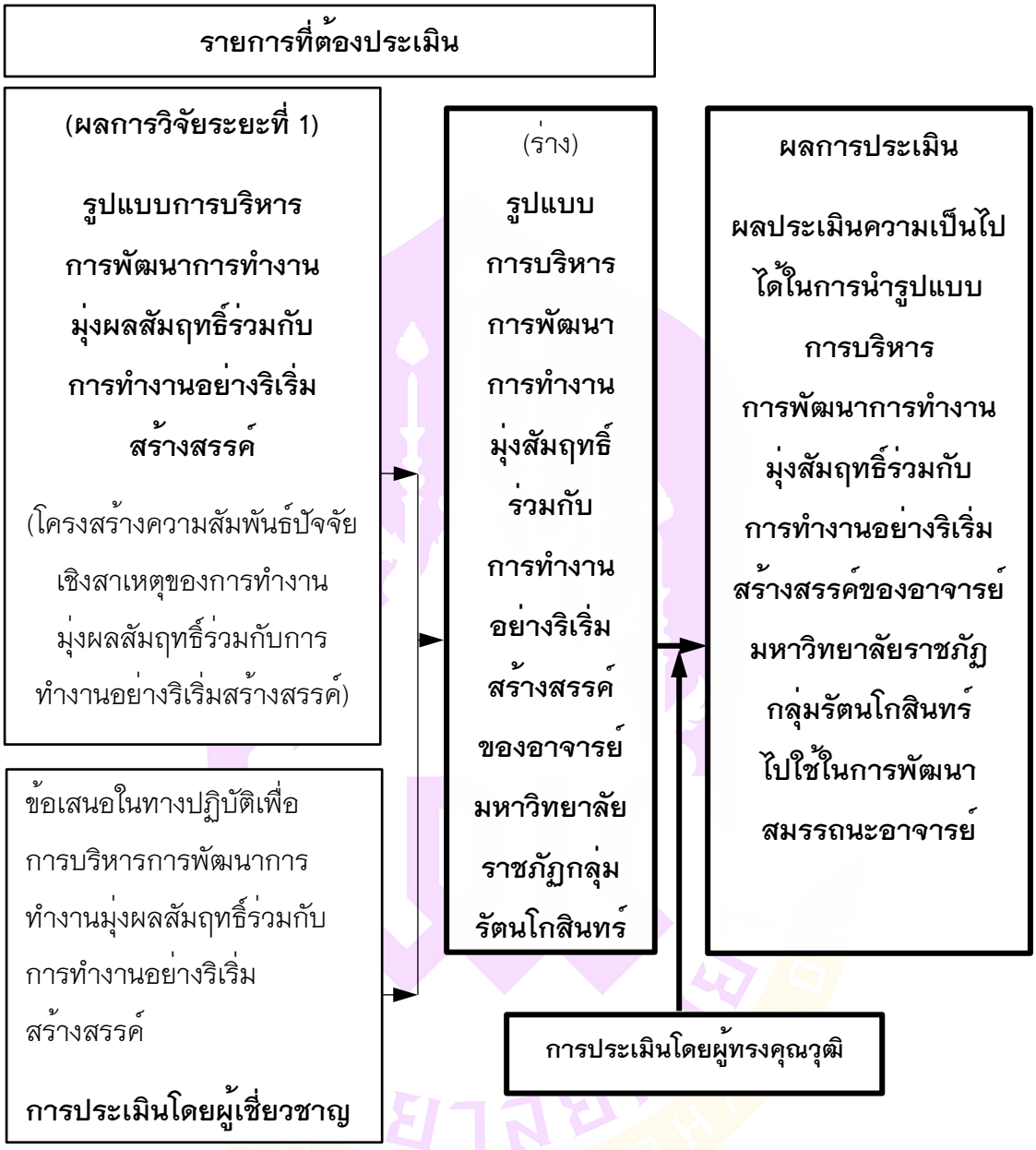
1.2 การวัดและความหมายของคะแนนที่ได้จากการวัดตัวแปร

จากที่กล่าวข้างต้นได้ให้ความหมายของตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย 1 กลุ่มตัวแปรตาม (2 ตัวแปรตาม) และ 3 กลุ่มตัวแปรอิสระ (9 ตัวแปรอิสระ) ตัวแปรทั้งหมดวัดด้วยเครื่องมือแบบเดียวกัน คือ แบบวัดมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scales) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยให้คะแนนเป็น 6 ถึง 1 ตามลำดับ สำหรับข้อความที่เป็นบวก สำหรับข้อความที่เป็นลบให้คะแนนกลับกัน แต่ละแบบวัดมีจำนวน 6 ถึง 14 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบวัดใดมากแสดงว่าเป็นผู้ที่แสดงลักษณะที่วัดจากแบบวัดนั้นสูงกว่าผู้ได้คะแนนรวมน้อยกว่า

กรอบวิจัยระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

จากการประมวลเอกสารการวิจัยในระยะที่สองนี้ ได้นำแนวคิดของ Eisner (Eisner, 1976, pp. 192–193) เกี่ยวกับการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีที่ 2 คือ รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ซึ่งในการวิจัยระยะนี้เป็นการแสวงหารูปแบบและแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับ

การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ผ่านการพัฒนาในเชิงทฤษฎีแล้วจะสามารถนำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติ การดำเนินการจากที่สร้าง “รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” เป็นตัวตั้งต้น ระดมความคิด ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทสำคัญกับการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แล้วจึงจัดทำเป็น “การบริหารรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” จากนั้นให้มีการประเมินโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผลประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นผลผลิตสุดท้าย “ผลประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” ที่คาดว่าจะนำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติ ดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดการประเมินรูปแบบในการวิจัยระยะที่ 2

2. นิยามปฏิบัติการตัวแปรการวิจัยระยะที่ 2

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่ทรงภูมิ ทรงความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา คณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

หรือเอกชน นักวิชาการศึกษา หรือ ผู้บริหารสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญด้านวิจัยและประเมินผล ปรากฏผลงานด้านการวิจัยและประเมินผล และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและเมินผลไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาหรือพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการวิจัยศึกษากระบวนการทางจิตใจ พฤติกรรมของมนุษย์และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.4 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.5 ผู้บริหารการศึกษา (มหาวิทยาลัย) หมายถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการศึกษา และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.6 นักพัฒนา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.7 อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.1.8 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 แห่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ/หรือผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารงานบุคคล นักพัฒนา และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ หรือบุคคล ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาหรือพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการวิจัยศึกษากระบวนการทางจิตใจ พฤติกรรมของมนุษย์และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.3 นักพัฒนา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.4 รายการที่ต้องประเมิน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น โดยหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms เพื่อที่จะพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ตามหลักวิชาการ ถูกต้อง ชัดเจน และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่า หรือได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.5 รูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2.6 ข้อเสนอในทางปฏิบัติเพื่อการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ สาระ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จากแบบสัมภาษณ์

2.7 การบริหารรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ โครงสร้างความสัมพันธ์ของการบริหารรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้มาจากรูปแบบเชิงทฤษฎีและความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

2.8 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ร้อยละของผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากแบบประเมิน ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนน 1 ถึง 7 คือ ดี/เหมาะสมน้อยที่สุด ถึง ดี/เหมาะสมมากที่สุด แล้วนำไปคำนวณเป็นร้อยละรายด้าน และโดยภาพรวม ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70/75

สมมติฐานการวิจัยระยะที่ 2

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้

ได้ในทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 (เป็นสมมติฐานข้อที่ 4 ของการวิจัยนี้)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเสริมด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ วิธีดำเนินการวิจัย ทั้ง 2 ระยะ เป็นดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1–3 ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กำหนดสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

สมมติฐานที่ 2 การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยสำคัญที่เป็นปัจจัยส่งเสริมเพื่อพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแสดงปัจจัยส่งเสริมที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวผู้วิจัยนำเสนอวิธีการวิจัย (สำหรับระยะที่ 1) ที่กล่าวถึง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 5 แห่ง สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ปรากฏข้อมูลจำนวนอาจารย์ประจำภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 347 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 250 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 552 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 418 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 817 คน รวมจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 2,384 คน (กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างในการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกเป็นการกำหนดจำนวนตัวอย่าง (ขนาดตัวอย่าง) และขั้นตอนไปเป็นวิธีการเลือกตัวอย่าง

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนตัวอย่าง

การกำหนดตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power (Faul, et al., 2009) โดยสถิติที่ใช้ระบุเป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.15 (Medium) ค่าความเที่ยง (Alpha) เท่ากับ 0.01 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of Test) เท่ากับ 0.95 และกำหนดจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of Predictors) เท่ากับ 11 ตัวแปร เมื่อแทนค่าดังที่กล่าวมานี้ในโปรแกรมคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 230 คน เพื่อความเป็นสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ด้วยสถิติที่หลากหลาย รวมทั้งแสดงการวิเคราะห์กลุ่มย่อยจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 460 คน

1.2.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง

ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน (Stratified Quota Random Sampling) เป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดโดยแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ คือ 1) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) กลุ่มสาขาที่สังกัด ได้แก่ กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ 3) กลุ่มเพศกำเนิด ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) โดยกำหนดจากจำนวนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 แห่ง ด้วยสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน คือ มหาวิทยาลัยละอย่างน้อย 92 คน ในแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนกลุ่มสาขาละอย่างน้อย 46 คน (จำแนกได้ 2 กลุ่มสาขาที่สังกัด คือ กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ) โดยแต่ละกลุ่มสาขา แบ่งสัดส่วนจำแนกตามกลุ่มเพศกำเนิด กลุ่มละอย่างน้อย 23 คน (จำแนกได้ 2 กลุ่ม คือ เพศชายกับเพศหญิง) จึงคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 460 คน เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ได้จำนวนตัวอย่าง 472 คน จึงถือเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2. ตัวแปร ความหมาย วิธีการวัด และความหมายของคะแนนจากการวัด

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรจำนวนรวม 11 ตัวแปร การให้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวแปรจะระบุความหมาย วิธีการวัดและความหมายของคะแนนวัด แต่เนื่องจากตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร ใช้วิธีการวัดแบบเดียวกันและการแปลความหมายของคะแนนที่ได้จากการวัดในทำนองเดียวกัน จึงนำเสนอความหมายของตัวแปรก่อน แล้วจึงนำเสนอวิธีการวัดและความหมายของคะแนนจากการวัดในลักษณะโดยรวมไปพร้อมกันทั้ง 11 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของตัวแปร

จากการให้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรได้กำหนดความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

2.1.1 การคิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นลักษณะการคิดเกี่ยวกับการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้น

ผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสร้างสรรค์ทำงานในเรื่องใหม่ ๆ ได้สำเร็จ การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้คิดปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สำหรับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็นลักษณะการคิดที่มีการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริง

2.1.2 พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้กระทำงานนั้นโดยการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ร่วมกับการกระทำงานด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริงได้

2.1.3 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับแบบแผนการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดหรือแสดงอิทธิพลไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวคิดการอธิบายถึงเหตุที่สมาชิกยึดปฏิบัติ แสดงออกด้วยการรับรู้ การคิด การยึดถือปฏิบัติ จนกระทั่งเป็นบรรทัดฐานในการทำงานขององค์การที่ดีงาม

2.1.4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของอาจารย์ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์–ความรู้สึก 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุ–อุปกรณ์ เงินงบประมาณ

2.1.5 การได้รับการอบรมพัฒนา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการฝึก ให้ได้รับความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ตนสามารถทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในรอบระยะเวลาที่กำหนดได้

2.1.6 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตใจที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมี 5 องค์ประกอบทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตแล้วคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่า

ปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

2.1.7 ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตน กำหนดได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามสร้างความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถเพื่อควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้

2.1.8 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง หลักการรับรู้ จดจำ ระลึกคิด เรียนรู้ได้จากการตั้งใจทำงานที่ตนกำหนดเป้าหมาย ตรวจพิจารณาความถูกต้องอย่างใส่ใจ ให้เป็นมาตรฐานองค์การ และสร้างประสบการณ์ในความสำเร็จของงาน สามารถแสดงการระลึกรู้จากการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือนอกองค์การที่สามารถคิดผลิตผลงาน กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานที่แสดงคุณค่า หรือสร้างประโยชน์

2.1.9 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การ สร้างความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง

2.1.10 ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นของบุคคลที่ทุ่มเท และพยายาม ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมผลสัมฤทธิ์และการริเริ่มสร้างสรรค์งานของตน และการป้องกันความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำงานนั้น ๆ ได้ หรือพร้อมจะกระทำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือพร้อมที่จะเพิกเฉย หรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

2.1.11 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิด คาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ประสบความสำเร็จได้ดี สามารถคิดวางแผน

เพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือสามารถวางแผนแบบหลายชั้นหรือมีความสลับซับซ้อนต่องานนั้นได้

2.2 เครื่องมือวัดตัวแปร ลักษณะของเครื่องมือ และขั้นตอนการสร้าง

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 11 แบบวัด แบบวัดละ 6–14 ข้อ โดยที่แบบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 1 แบบวัด ใช้เป็นลักษณะข้อความให้เลือกตอบ แต่ละข้อคำถามประกอบด้วยมาตร 2 มิติ โดยมิติแรก ให้เลือกตอบว่าข้อความที่แสดงนั้น “ถูก” หรือ “ผิด” มิติที่สอง ให้เลือกว่าคำตอบที่ตอบในมิติแรกนั้นผู้ตอบแสดงความมั่นใจในคำตอบนั้น ในปริมาณเท่าใดซึ่งสามารถเลือกได้ 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง”และ “มาก” จากแบบวัดทั้ง 11 แบบวัด สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่และที่ปรับปรุงจากแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยอื่น ๆ จำนวน 9 แบบวัด คือ 1) แบบวัดการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) แบบวัดพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) แบบวัดวัฒนธรรมองค์การ 4) แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคม 5) แบบวัดการได้รับการอบรมพัฒนา 6) แบบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 7) แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 8) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 9) แบบวัดความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

กลุ่มที่ 2 แบบวัดที่มีนักวิจัยสร้างไว้ก่อนและหาคุณภาพแล้ว และผู้วิจัยได้นำไปหาคุณภาพใหม่ จำนวน 2 แบบวัด คือ 1) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป และ 2) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือกลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาตำรา ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดตัวแปร เช่น สร้างแบบวัดด้านจิตใจและพฤติกรรม แบบวัดที่เกี่ยวข้องกับจิตลักษณะ (เดิม) แบบวัดวัฒนธรมองค์การ แบบวัดการได้รับการอบรมพัฒนา เป็นต้น

2) ประมวลองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะสร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด โดยได้สร้างแบบวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ

3) สร้างเครื่องมือฉบับร่างจากนิยามปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ในการประมวลเอกสารบทที่ 2 ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เริ่มต้นครั้งแรกด้วยการสร้างข้อคำถามอย่างน้อย 12–24 ข้อ สำหรับแบบวัด 9 แบบวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 136 ข้อ (โดยที่ไม่นับรวมแบบวัดที่ผู้อื่นสร้างไว้แล้ว 2 แบบวัด)

4) นำแบบวัดฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมสาระของเนื้อหากับข้อความ การใช้ภาษา โดยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นลำดับต่อไป

5) นำเสนอคำร้องต่อวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 3 คน ด้านการวิจัยประเมินผล 1 คน และด้านวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ 1 คน แล้วนำส่งหนังสือเชิญพร้อมแบบวัดให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความนิยามปฏิบัติการของตัวแปร แล้วจึงรวบรวมข้อมูลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาคำนวณค่าความสอดคล้อง (Index of Item–objective Congruence: IOC) โดยยึดเกณฑ์ข้อผ่าน 0.60 ขึ้นไป (ผ่านเกณฑ์ IOC 115 ข้อ)

6) นำแบบวัดที่มีข้อความผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจัดทำคำชี้แจงการตอบแบบวัดและใส่มาตรประเมิน 6 ระดับในทุกข้อความ จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้เสนอผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา แล้วจึงจัดทำเป็นแบบวัดฉบับทดลองใช้กับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน (งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลกลุ่มทดลอง 35 คน) เมื่อได้รับแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูลเบื้องต้นทุกข้อในแต่ละฉบับคืนแล้วนำมาบันทึกข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพแบบวัด ดังนี้

6.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: r) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (r–Item Total Correlation) ข้อที่คัดเลือกไว้มีค่า r มากกว่าหรือเท่ากับ .20 ($r \geq .20$)

6.2) หาค่าความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Reliability Alpha Coefficient: α) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ ควรมีค่า

ไม่น้อยกว่า 0.70 ($\alpha \geq .70$) ใช้วิธีการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัดทั้ง 11 แบบวัด พบว่ามีจำนวนข้อผ่านขั้นตอนสุดท้าย ตั้งแต่ 6 ถึง 14 ข้อ โดยที่แบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีจำนวนข้อน้อยที่สุด คือ 6 ข้อ ขณะที่แบบวัดที่มีจำนวนข้อมากที่สุด จำนวน 14 ข้อ คือ แบบวัดพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อในแบบวัด พบค่าอำนาจจำแนก (r–Item Total Correlation) ตั้งแต่ .226–.914 โดยทุกข้อแสดงค่าอำนาจจำแนก (r) มากกว่า .20 ค่าความเที่ยงของแบบวัด (α) พบตั้งแต่ .714–.995 โดยทุกแบบวัดตัวแปร แสดงค่าความเที่ยงมากกว่า .70 จำนวนข้อที่คัดเลือกไว้รวม 102 ข้อ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงสรุปผลการหาคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด 11 แบบวัด

ชื่อตัวแปร	CODE	จำนวนข้อ			คุณภาพ	
		สร้าง	ผ่าน IOC	คัดเลือกหลังทดลอง	อำนาจจำแนก (ค่า r)	ความเที่ยง (ค่า α)
1. การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	TAC	16	14	10	.291–.739	.829
2. พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	BAC	16	14	14	.226–.706	.817
3. วัฒนธรรมองค์การ	OCL	12	9	7	.288–.859	.891
4. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	WSS	12	10	6	.303–.890	.849
5. การได้รับการอบรมพัฒนา	TRD	12	10	7	.356–.752	.803
6. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	ACKN	24	20	12	.675–.876	.929

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	CODE	จำนวนข้อ			คุณภาพ	
		สร้าง	ผ่าน IOC	คัดเลือกหลังทดลอง	อำนาจจำแนก (ค่า r)	ความเที่ยง (ค่า α)
7. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป*	FOSC	11	11	7	.417–.724	.714
8. ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป*	SBLS	15	15	10	.240–.840	.768
9. ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	WATT	12	11	9	.442–.804	.865
10. ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	WATM	12	10	10	.392–.643	.804
11. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	WFOC	20	17	10	.725–.914	.995
รวม		**162**	**141**	**102**		

หมายเหตุ: * หมายถึง แบบวัดที่เคยมีการสร้างและหาคุณภาพแล้ว ในครั้งนี้นำไปทดลองใช้แล้วนำไปหาคุณภาพใหม่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเมื่อเครื่องมือวิจัยมีความพร้อมแล้ว ดังนี้

3.1 การยื่นคำร้องและขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1 ผู้วิจัยนำเสนอคำร้องขอหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปติดต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตัวอย่างโดยประสานงานขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับมหาวิทยาลัยจากผู้ประสานงานประจำมหาวิทยาลัยและด้วยผู้วิจัยเอง ตามวันเวลาที่กำหนด สำหรับตัวอย่างที่ไม่สะดวกให้เก็บข้อมูลทันที ผู้วิจัยแจกแบบไว้เมื่อตัวอย่างทำแบบเรียบร้อยแล้วนำส่งไว้ที่ผู้ประสานงานของแต่ละมหาวิทยาลัย ประสานการจัดส่งกับผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง หรือสามารถแจ้งกับผู้วิจัยได้โดยตรง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

3.2.1 ผู้วิจัยรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยที่อาจารย์กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบทุกรายการเบื้องต้นทุกฉบับ ทั้งนี้หากพบว่ารายการตอบไม่ครบหรือการตอบข้อถามไม่สมบูรณ์จะแจ้งให้ผู้ตอบทราบทันทีเพื่อทำรายการให้ครบสมบูรณ์ในขณะที่ตอบแล้ว และพยายามเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ได้ครบสมบูรณ์ได้จำนวน 472 ฉบับ ซึ่งถือเป็นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สมบูรณ์ทำการตรวจสอบให้คะแนนตามวิธีการที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1.1 สถิติคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการ และวิเคราะห์ผลจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน หาค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

4.1.2 สถิติคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (r–Item Total Correlation)

4.1.3 สถิติวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Coefficient Alpha: α)

4.2 สถิติเพื่อตอบปัญหาวิจัย

4.2.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพและลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจงนับความถี่ (Frequency) การคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าพิสัย (Range) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าความเบ้ (Skewness)

4.2.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) แบบ Enter และ Stepwise โดยใช้ตัวทำนายหลายตัวในการทำนายตัวถูกทำนายครั้งละ 1 ตัว ใช้เกณฑ์ความแตกต่างร้อยละของการทำนายที่ร้อยละ 5 (Cohen, 1977, pp. 414-415) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมมติฐานที่ 2

2) การทดสอบที (t-test) เป็นการวิเคราะห์หากลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2

3) วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) จะช่วยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยตัวใดส่งอิทธิพลในทางตรง และ/หรือทางอ้อมไปยังตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยใช้โปรแกรมแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (โปรแกรม IBM SPSS/AMOS) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้เป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี คือ รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยขั้นตอนการสร้างรูปแบบการบริหารการพัมนาฯ เป็นการนำร่างรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน แล้วสัมภาษณ์หรือสอบถาม

เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนวทางในรายประเด็น คือ ถ้าจะนำรูปแบบการบริหารไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์นั้นจะต้องปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง ในกรอบการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan–Do–Check–Act: PDCA) และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร (4Ms) คือ Man–Money–Material–Method สำหรับการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาฯ เป็นการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาประเมินในลำดับต่อไป

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้เป็นการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 ที่ได้กำหนดไว้ คือ เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ 4 รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การกำหนดผู้ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ และผู้ประเมิน

1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ฯ โดยกำหนดคุณลักษณะว่าเป็นผู้มีความรู้ และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่น้อยกว่า 5 ปี 4 คน 2) อาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่น้อยกว่า 2 ปี 3 คน 3) นักพัฒนาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2 คน และ 4) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการวิจัยศึกษากระบวนการทางจิตใจ พฤติกรรมของมนุษย์และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่น้อยกว่า 5 ปี 1 คน

2. การกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แก่บุคคล และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาและ/หรือการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในการวิจัยนี้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์สูงอย่างน้อย 10 ปี หรือเป็นที่ยอมรับในวงการอุดมศึกษา การวิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 คน นักพัฒนา 1 คน และนักจิตพฤติกรรมศาสตร์ 1 คน

เครื่องมือวิจัย

1. การกำหนดเครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 มี 2 แบบ ได้แก่

1.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบที่ใช้สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไปใช้ในทางปฏิบัติ ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์การวิจัยในระยะที่ 1 ได้เป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” เชิงทฤษฎี โดยที่แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้ แสดงลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดที่ใช้ได้ทั้งให้เขียนตอบจากผู้เชี่ยวชาญและสัมภาษณ์โดยผู้วิจัย มีข้อคำถาม 16 ข้อ เป็นประเด็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 ด้าน (4Ms) คือ คน/บุคลากร (Man) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) และ วิธีการ (Method) กับหลักการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ/ประเมิน และการยอมรับ/ปรับปรุง (PDCA)

1.2 แบบประเมินรูปแบบการทำงานฯ เป็นแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเห็น/ข้อเสนอแนะที่สรุปได้จากผู้เชี่ยวชาญใน 16 ประเด็น ด้วยวิธีการประเมิน

ความเป็นไปได้จากมาตรประเมิน 7 ระดับ จากความเป็นไปได้น้อยที่สุด (1) ถึง ความเป็นไปได้มากที่สุด (7) ตามแบบที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดขั้นตอนดังนี้

2.1.1 กำหนดองค์ประกอบแบบสัมภาษณ์ ส่วนแรก เป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ซึ่งเป็นภาพรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเร่มสร้างสรรค์ พร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สองเป็นคำถาม เพื่อการสัมภาษณ์ ซึ่งยึดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ตามหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง คือ PDCA ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน ด้านละ 4 ประเด็น รวม 16 ประเด็น

2.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนของข้อความ ความครบถ้วนของคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ (ผู้เชี่ยวชาญ) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

2.2.3 ทดลองใช้แบบสัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 5 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ นักพัฒนา และนักจิตพฤติกรรมศาสตร์

2.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับที่จะนำไปใช้เพื่อบันทึกข้อมูลจริง

2.2 การสร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดขั้นตอนดังนี้

2.2.1 รายการที่ต้องการให้ประเมิน คือ ข้อเสนอรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประเมินในประเด็นองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms กับการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง คือ PDCA ซึ่งพัฒนาจากความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และตรวจพิจารณาโดยที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

2.2.2 สร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในประเด็นองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms กับการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง คือ PDCA ประกอบด้วยคำถาม 4 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วย 4 ประเด็น จากการลงความเห็นความเป็นไปได้

ในทางปฏิบัติ แต่ละประเด็นเป็นน้ำหนักคะแนน 1 ถึง 7 คือ “ดี/เหมาะสมน้อยที่สุด” ถึง “ดี/เหมาะสมมากที่สุด”

2.2.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน และปรับปรุงเพื่อเป็นชุดใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 กำหนดขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. จัดทำรูปแบบการพัฒนาเชิงทฤษฎีให้เป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้วิจัยนำรูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จากผลการวิจัยระยะที่ 1 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 10 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารรูปแบบ (แนวทาง) ในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายโดยยึดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms และหลักการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง ได้เป็น [(PDCA) x 4Ms]

1.3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการประมวล และสร้าง รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

โดยนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ได้จากข้อ 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไปใช้ในทางปฏิบัติจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

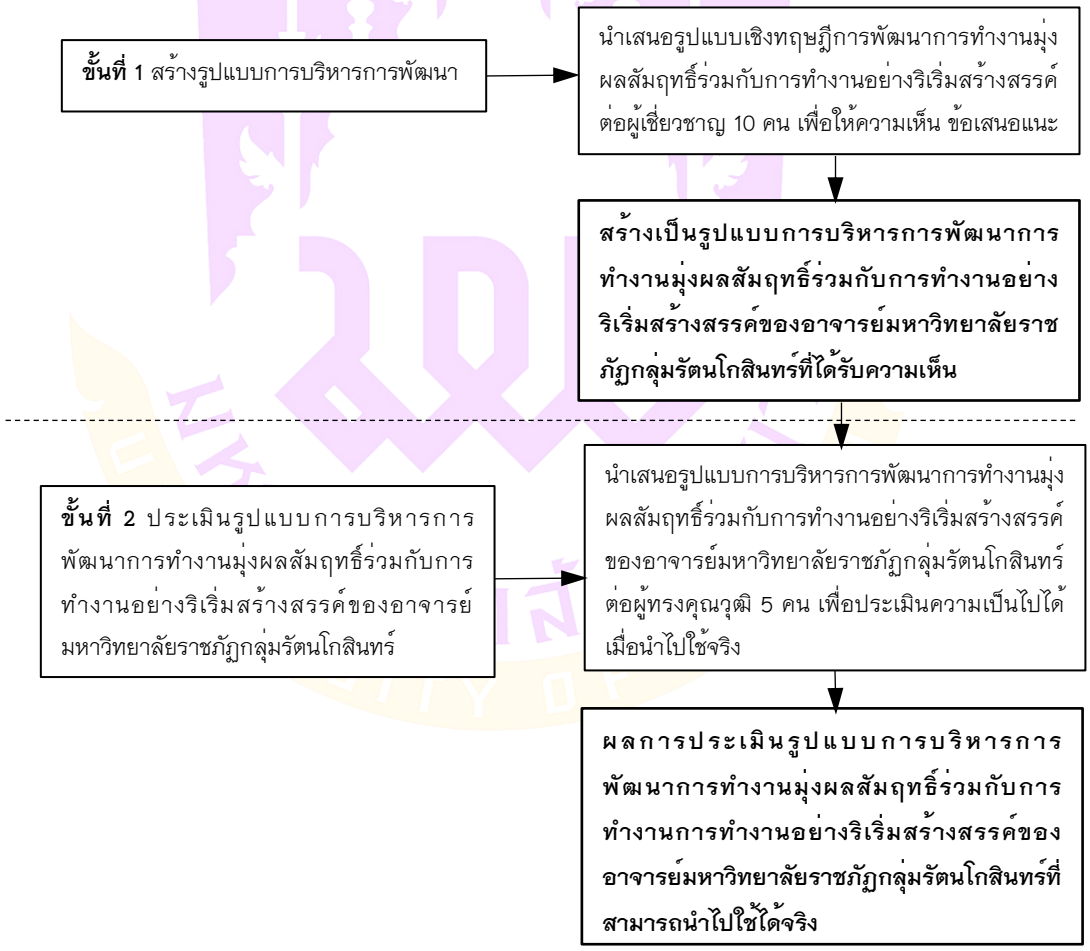
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จากแบบสัมภาษณ์ (หรือแบบสอบถามปลายเปิด) ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analyais) เพื่อนำผลวิเคราะห์นั้นจัดทำ “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

2. วิเคราะห์การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ใช้เครื่องมือประเมิน คือ แบบประเมิน ข้อมูลจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ค่าเชิงปริมาณเบื้องต้น (%, M, SD) เพื่อตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยใช้เกณฑ์ตัดสินร้อยละ 70/75 กล่าวคือ คะนนรายด้านแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 คะแนนโดยรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 กล่าวไว้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75” ซึ่งดำเนินการ ดังภาพ 6



ภาพ 6 แสดงขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2

การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบ (จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ) การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ใช้มาตรประเมิน 7 ระดับ ตั้งแต่ ดี/เหมาะสมน้อยที่สุด จนถึง ดี/เหมาะสมมากที่สุด โดยมีน้ำหนักคะแนนเป็น 1 ถึง 7 ตามลำดับ ผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ (หรือด้าน) ต้องได้คะแนนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จึงถือว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสามารถนำไปใช้พัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยสามารถคาดหวังผลสำเร็จได้จริง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การรายงานการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal Model) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปตามลำดับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งเกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล

%	แทน	ร้อยละ
M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ ทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติ ทดสอบเอฟ (F-test)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)

p-value แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

β แทน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standard Solution)

S_e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

P_c แทน ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)

P_v แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

CFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

NFI แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Normal Fit Index)

RMR แทน ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยทางสถิติกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual)

RMSEA แทน ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ M และ SD เป็นการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association)

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิจัยในระยะที่ 1 นำเสนอการดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1-3 ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กำหนดสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

สมมติฐานที่ 2 การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยสำคัญที่เป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแสดงปัจจัยส่งเสริมที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับการวิจัยระยะที่ 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วยเครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างด้วยเครื่องมือในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 นี้แบ่งได้ 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่าง และผลการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามสภาพและลักษณะทางชีวสังคม การวิเคราะห์ใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 472 คน เมื่อจำแนกตามสภาพและลักษณะชีวสังคม คือ เพศ (กำเนิด) มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด กลุ่มสาขาที่สังกัด และตำแหน่งวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศ (กำเนิด) เป็นเพศชาย 236 คน (ร้อยละ 50) เพศหญิง 236 คน (ร้อยละ 50) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 95 คน (ร้อยละ 20.1) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 88 คน (ร้อยละ 18.6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 95 คน (ร้อยละ 20.1) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 96 คน (ร้อยละ 20.3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 98 คน (ร้อยละ 20.8) สังกัดกลุ่มสาขาวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ 245 คน (ร้อยละ 51.9) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 227 คน (ร้อยละ 48.1) ดำรงตำแหน่งวิชาการ อาจารย์ 275 คน (ร้อยละ 58.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 174 คน (ร้อยละ 36.9) และรองศาสตราจารย์ 23 คน (ร้อยละ 4.9) และอายุการทำงานเฉลี่ย 11.22 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 6.69 มัธยฐาน 10 ปี ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน ร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพและลักษณะชีวสังคม

สภาพและลักษณะชีวสังคม	จำนวน (n=472)	ร้อยละ
1. เพศ (กำเนิด)	**472**	**100.00**
1) ชาย	236	50.00
2) หญิง	236	50.00
2. สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ	**472**	**100.00**
1) จันทรเกษม	95	20.10
2) ธนบุรี	88	18.60
3) บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	95	20.10
4) พระนคร	96	20.30
5) สวนสุนันทา	98	20.80

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพและลักษณะชีวสังคม	จำนวน (n=472)	ร้อยละ
3. กลุ่มสาขาที่สังกัด	**472**	**100.00**
1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	245	51.90
2) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	227	48.10
4. ตำแหน่งวิชาการ	**472**	**100.00**
1) อาจารย์	275	58.30
2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	174	36.90
3) รองศาสตราจารย์	23	4.90
5. อายุการทำงาน (ปี) พิสัย 34 ปี ค่าเฉลี่ย (M) 11.22 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 6.69 มัธยฐาน (Median) 10 ปี		

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเครื่องมือในการวิจัย

ในส่วนนี้นำเสนอการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นเบื้องต้น โดยตรวจสอบการกระจายของข้อมูล ความเที่ยงของคะแนนจากการวัด (Score Reliability) แต่ละตัวแปรที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง (ด้วยเครื่องมือในการวิจัย) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่ของตัวแปรมีการกระจายเบ้ซ้าย (ค่า Skewness เป็นลบ) เล็กน้อย ส่วนใหญ่แสดงความโด่งสูง (ค่า Kurtosis เป็นบวก) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าความโด่งและความเบ้ของข้อมูลนี้ข้อมูลแสดงการแจกแจงใกล้เคียงปกติ [(ข้อมูลมีการแจกแจง Multivariate Normality) หมายถึง การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้จะต้องไม่เบ้ (Skewness) และไม่โด่ง (Kurtosis) จนผิดปกติ (Schumacker and Lomax, 2010) ที่สามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูงได้ (ตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษาแสดงความเบ้ผิดปกติ คือ ค่าความเบ้มากกว่า 3 และค่าความโด่งมากกว่า 10 (Kline, 2023)] แบบวัดจำนวน 6–14 ข้อ ค่าความเที่ยงของคะแนนจากการคำนวณวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ระหว่าง .665 ถึง .914 ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่วัดได้จากกลุ่มตัวอย่าง

แบบวัด	ค่าสถิติ											
	M	SD	Range	Kur	Skew	CI 95% of M		Test of Normality Kolmogorov–Sminov			Items	α
						Lower	Upper	stat	df	Sig.		
1. การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC)	4.89	.512	2.70	1.41	-.744	4.84	4.94	.176	472	.000	10	.829
2. พฤติกรรมการทำงาน* (BAC)	4.79	.475	2.86	1.33	-.730	4.75	4.83	.135	472	.000	14	.864
3. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน* (ACKN)	4.72	.328	2.00	3.30	-1.677	4.55	4.66	.195	472	.000	12	.665
4. ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS)	4.61	.618	3.57	.97	-.853	4.55	4.66	.138	472	.000	10	.731
5. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC)	4.87	.519	3.00	2.17	-1.271	4.83	4.92	.165	472	.000	7	.744
6. วัฒนธรรมองค์การ (OCL)	4.58	.706	5.00	3.20	-1.049	4.51	4.64	.135	472	.000	7	.908
7. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS)	4.41	.609	4.33	2.36	-.907	4.35	4.46	.121	472	.000	6	.731
8. การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD)	4.61	.594	4.14	1.52	-.801	4.55	4.66	.167	472	.000	7	.833
9. ความตั้งใจในการทำงาน* (WATM)	4.87	.528	4.20	3.67	-1.034	4.82	4.92	.170	472	.000	10	.894
10. ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงาน* (WFOC)	4.98	.486	3.00	1.43	-.322	4.93	5.02	.182	472	.000	10	.914
11. ทัศนคติต่อการทำงาน* (WATT)	4.89	.490	4.33	4.20	-1.017	4.84	4.93	.170	472	.000	9	.833

หมายเหตุ: * การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิด ดังนั้นการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาจึงจำเป็นต้องตรวจสอบเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในลำดับต่อไป ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรจำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรตาม 1 กลุ่ม 2 ตัวแปร คือ กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร คือ กลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะตามสถานการณ์ ดังได้รายงานแล้วในหัวข้อ 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในกรอบแนวคิดการวิจัย จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย ซึ่งนำมาวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแสดงค่าสถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ระหว่าง .074–.818 และพบตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (r=.074) และพบคู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์กับความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (r=.818) ดังตาราง 5

สัญลักษณ์ของตัวแปร

3.1 TAC–การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 BAC–พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.3 ACKN–ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 FOSC–ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป

3.5 SBLS–ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป

3.6 OCL–วัฒนธรรมองค์การ

3.7 WSS–การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

3.8 TRD–การได้รับการอบรมพัฒนา

3.9 WATT–ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.10WATM–ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.11 WFOC–ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อนำไปวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

	TAC	BAC	ACKN	FOSC	SBLS	OCL	WSS	TRD	WATT	WATM	WFOC
1. TAC	1										
2. BAC	.759**	1									
3. ACKN	.339**	.300**	1								
4. FOSC	.740**	.568**	.388**	1							
5. SBLS	.572**	.446**	.383**	.677**	1						
6. OCL	.270**	.423**	.153**	.184**	.265**	1					
7. WSS	.242**	.443**	.169**	.165**	.226**	.578**	1				
8. TRD	.457**	.553**	.257**	.422**	.420**	.634**	.642**	1			
9. WATT	.660**	.716**	.178**	.510**	.405**	.444**	.430**	.547**	1		
10. WATM	.709**	.812**	.227**	.555**	.416**	.391**	.394**	.562**	.818**	1	
11. WFOC	.498**	.635**	.074	.333**	.151**	.270**	.315**	.347**	.647**	.720**	1

หมายเหตุ: n=472 ; ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่ออธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้ทำการวิเคราะห์โดยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลสถิติทางสังคมศาสตร์ (โปรแกรม IBM SPSS/AMOS) ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) จำแนกเป็น 2 ตัวแปร คือ 1) การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิด

ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC) 2) พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวแปรปัจจัย คือ 1) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 2) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และ 3)กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังนี้

กลุ่มตัวแปรที่ 1 กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล (PSy) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS)

กลุ่มตัวแปรที่ 2 กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ (OCL) 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) และ 3) การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD)

กลุ่มตัวแปรที่ 3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) 2) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.1 ผลการวิเคราะห์การอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายการคิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล รวมกัน 6 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล จำนวน 3 ตัวแปร (จากทั้งหมด 6 ตัวแปร) ร่วมกันอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 57.5 (R^2= .575) สำหรับตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะ

มุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.610) การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD) (β =.162) และความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.090) ตามลำดับ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
3	(Constant)	6.667	1.594		6.067	.000
	1. FOSC	.602	.041	.610	14.622	.000
	2. TRD	.200	.042	.162	4.786	.000
	3. SBLS	.107	.049	.090	2.163	.031
	R= .760, R^2=.575					

หมายเหตุ: Dependent Variable: การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC)

1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อการอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า มี 4 ตัวแปรจากทั้งหมด 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 68.6 (R^2=.686) ตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (FOCS) (β =.429) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.312) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.148) และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.091) ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
4	(Constant)	2.451	1.488		1.647	.100
	1. FOSC	.423	.038	.429	11.138	.000
	2. WATM	.303	.045	.312	6.666	.000
	3. WATT	.172	.053	.148	3.274	.001
	4. SBLS	.108	.042	.091	2.595	.010
	R=.830, R^2=.686					

หมายเหตุ: Dependent Variable: การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC)

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 57.5

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 68.7

การอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรที่สามคือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 68.7 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล ร้อยละ 11.2 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 5

2. ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.1 ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล รวม 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์พบว่า มี 4 ตัวแปรจากทั้งหมด 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 47.6 (R^2=.476) โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.445) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.193) การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD) (β =.160) และวัฒนธรรมองค์การ (OCL) (β =.128) ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
4	(Constant)	16.253	2.489		6.530	.000
	1. FOSC	.570	.048	.445	11.932	.000
	2. WSS	.350	.083	.193	4.204	.000
	3. TRD	.255	.084	.160	3.034	.003
	4. OCL	.173	.061	.128	2.841	.005
	R=.693, R^2=.476					

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

2.2 ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะทางสังคม ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่า มี 6 ตัวแปร จากทั้งหมด 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 71.1 (R^2=.711) โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.532) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.166) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.138) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.107) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) (β =.075) และวัฒนธรรมองค์การ (OCL) (β =.073) ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
6	(Constant)	2.188	3.208		.682	.496
	1. WATM	.671	.054	.532	12.438	.000
	2. FOSC	.213	.041	.166	5.243	.000
	3. WFOSC	.188	.049	.138	3.803	.000
	4. WSS	.195	.057	.107	3.419	.001
	5. ACKN	.140	.050	.075	2.773	.006
	6. OCL	.099	.042	.073	2.353	.019
	R= .846, R^2=.711					

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 47.6

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 71.1

การอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 71.1 โดยเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคลถึงร้อยละ 23.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 5

3. ผลการวิเคราะห์การอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ในขั้นนี้ได้รวมตัวแปรการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมริเริ่มสร้างสรรค์เข้าด้วยกันใช้ชื่อตัวแปรว่า “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” และดำเนินการวิเคราะห์ทำนองเดียวกับตอนที่ 2.1 และ ตอนที่ 2.2 ผลดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล ซึ่งมี 6 ตัวแปรเป็นตัวแปรอิสระ การวิเคราะห์พบว่า มี 4 ตัวแปรจากทั้งหมด 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 57.2 (R^2=.572) โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.596) การได้รับการอบรมพัฒนา (TRD) (β =.153) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.112) และวัฒนธรรมองค์การ (OCL) (β =.186) ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
4	(Constant)	-27.137	3.174		-8.549	.000
	1. FOSC	1.077	.061	.596	17.665	.000
	2. TRD	.345	.107	.153	3.212	.001
	3. WSS	.287	.106	.112	2.698	.007
	4. OCL	.186	.077	.098	2.403	.017
	R= .758, R^2=.572					

หมายเหตุ: Dependent Variable: การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK)

3.2 ผลการวิเคราะห์การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในขั้นนี้ใช้กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น พบว่า มี 6 ตัวแปร จากทั้งหมด 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 76.3 (R^2=.763) โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดีตามลำดับ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.424) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.275) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.131) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.104) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.082) และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) (β =.075) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงโมเดลและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
6	(Constant)	-50.932	4.129		-12.335	.000
	1. WATM	.754	.082	.424	9.246	.000
	2. FOSC	.496	.061	.275	8.080	.000
	3. WATT	.280	.085	.131	3.277	.001
	4. WFOC	.201	.065	.104	3.076	.002
	5. SBLS	.179	.069	.082	2.587	.010
	6. ACKN	.196	.065	.075	3.015	.003
	R= .875, R^2=.763					

หมายเหตุ: Dependent Variable: การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK)

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 57.2

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 76.3

การอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล อธิบายได้ร้อยละ 57.2 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายได้ร้อยละ 76.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.1 มากกว่าร้อยละ 5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบคำถามที่ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์กลุ่มใดบ้างที่แสดงการคิดและพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบในการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และถ้าต้องการพัฒนาอาจารย์กลุ่มดังกล่าวจะต้องพัฒนาอะไรบ้าง และพัฒนาอย่างไร กล่าวคือ กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ กลุ่มของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่พบคะแนนการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ (อย่างมีนัยสำคัญ) ส่วนปัจจัยส่งเสริม คือ ตัวแปรปัจจัยที่แสดงบทบาทสำคัญในการอธิบายการคิด พฤติกรรม และการทำงานของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน การวิเคราะห์ข้อมูลทำเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกจะเป็นการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ขั้นตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมเฉพาะของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนนั้น

1. ผลการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านการคิด และพฤติกรรมการทำมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำแนกตามลักษณะชีวสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) เพศ (กำเนิด) 2) กลุ่มสาขาที่สังกัด 3) ตำแหน่งวิชาการ และ 4) อายุการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน (t-test independent)

1.1 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (TAC) เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด ($t=4.014$, $p<.05$) เมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ยกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (M=4.98) สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ (M=4.79) เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบนัยสำคัญของความแตกต่างของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (t=-2.579, p<.05) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า อาจารย์ที่อายุการทำงานช่วง 1-10 ปี แสดงการคิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (M=48.34) ต่ำกว่าอาจารย์ที่อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (M=49.55) ดังตาราง 12 และ ตาราง 13

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เมื่อจำแนกตามตัวแปรลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95 % Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. เพศ (กำเนิด)	Equal variances assumed	-.431	470	.667	-1.131	.724
	Equal variances not assumed	-.431	457.087	.667	-1.131	.724
2. กลุ่มสาขาที่สังกัด	Equal variances assumed	4.014	470	.000	.952	2.779
	Equal variances not assumed	3.996	453.131	.000	1.128	3.502
3. ตำแหน่งวิชาการ	Equal variances assumed	-1.227	470	.220	-1.526	.352
	Equal variances not assumed	-1.240	437.268	.216	-1.517	.343
4. อายุการทำงาน	Equal variances assumed	-2.579	470	.010	-2.137	-.288
	Equal variances not assumed	-2.630	464.732	.009	-2.119	-.306

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เมื่อจำแนกตามตัวแปรลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		n	M	SD	S_e
1. กลุ่มสาขาที่สังกัด	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	245	4.98	.475	.030
	2) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ	227	4.79	.534	.035
2. อายุการทำงาน	1) ช่วง 1–10 ปี	254	4.83	.565	.035
	2) มากกว่า 10 ปี	218	4.95	.435	.029

1.2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด พบนัยสำคัญความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC) ($t=3.834$, $p<.05$) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยกลุ่มเปรียบเทียบพบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ($M=4.87$ $SD=.475$) สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ($M=4.70$ $SD=.487$) ดังตาราง 14 และตาราง 15

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95 % Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. เพศ (กำเนิด)	Equal variances assumed	.331	470	.756	-1.013	1.394
	Equal variances not assumed	.331	459.931	.756	-1.013	1.394
2. กลุ่มสาขาที่สังกัด	Equal variances assumed	3.834	470	.000	1.128	3.502
	Equal variances not assumed	3.822	453.131	.000	1.128	3.505
3. ตำแหน่งวิชาการ	Equal variances assumed	.412	470	.680	-1.476	.964
	Equal variances not assumed	.412	422.013	.681	-1.477	.965
4. อายุการทำงาน	Equal variances assumed	1.345	470	.179	-2.030	.380
	Equal variances not assumed	1.370	464.754	.171	-2.009	.358

ตาราง 15 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		n	M	SD	S_e
กลุ่มสาขาที่สังกัด	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	245	4.87	.475	.028
	2) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	227	4.70	.487	.032

1.3 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด พบนัยสำคัญความแตกต่างของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) (t=4.194, p<.05) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (M=5.17 SD=.868) สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ (M=4.81 SD=.975) ดังตาราง 16 และตาราง 17

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95 % Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. เพศ (กำเนิด)	Equal variances assumed	.064	470	.949	-1.753	1.643
	Equal variances not assumed	.064	456.250	.949	-1.753	1.643
2. กลุ่มสาขาที่สังกัด	Equal variances assumed	4.194	470	.000	1.892	5.229
	Equal variances not assumed	4.175	453.131	.000	1.885	5.237
3. ตำแหน่งวิชาการ	Equal variances assumed	.874	470	.383	-2.486	.955
	Equal variances not assumed	.879	430.807	.380	-2.476	.946
4. อายุการทำงาน	Equal variances assumed	2.091	470	.337	-3.499	-.109
	Equal variances not assumed	2.135	462.776	.333	-3.464	-.144

ตาราง 17 แสดงค่าสถิติการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำแนกตามลักษณะชีวสังคม

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะชีวสังคม		n	M	SD	S_e
กลุ่มสาขาที่สังกัด	1) มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	245	5.17	.868	.555
	2) วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ	227	4.81	.975	.648

สรุปผลการวิเคราะห์หากลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเมื่อพิจารณาตามอายุการทำงาน พบว่า อาจารย์ที่อายุการทำงานช่วง 1-10 ปี แสดงการคิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ต่ำกว่าอาจารย์ที่อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด ผลการวิเคราะห์พบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาที่สังกัด ผลการวิเคราะห์พบนัยสำคัญของความแตกต่างของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2. ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนดำเนินการโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้น (Stepwise) โดยกำหนดตัวแปรตามเป็นการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามกลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น เพื่ออธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้ร้อยละ 75.9 (R^2=.759) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 4 ประการตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.513) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.222) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.188) และความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.178) ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
6	(Constant)	-3.470	2.118		-1.638	.103
	1. FOSC	.489	.046	.513	10.695	.000
	2. WFOC	.244	.047	.222	5.188	.000
	3. WATT	.214	.053	.188	4.004	.000
	4. SBLS	.209	.054	.178	3.865	.000

หมายเหตุ: Dependent Variable: การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC); R^2=.759

2.2 ปัจจัยส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่อายุการทำงานช่วง 1–10 ปี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น เพื่ออธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม

และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่อายุการทำงานตั้งแต่ 1–10 ปี ได้ร้อยละ 76.9 (R^2=.769) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 4 ประการตามลำดับ คือลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.391) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.283) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.202) และความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.155) ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่อายุการทำงานช่วง 1–10 ปี

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
4	(Constant)	–.188	1.732		–.108	.914
	1. FOSC	.382	.045	.391	8.542	.000
	2. WATM	.276	.058	.283	4.725	.000
	3. WATT	.237	.068	.202	3.771	.000
	4. SBLS	.206	.055	.155	3.456	.001

หมายเหตุ: Dependent Variable: การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC); R^2=.769

2.3 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น เพื่ออธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มอาจารย์

หาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้ร้อยละ 76.5 (R^2=.765) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 6 ประการตามลำดับ คือ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.456) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.187) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.186) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) (β =.117) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.114) และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.105) ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
6	(Constant)	-9.491	4.419		-2.148	.033
	1. WATM	.581	.090	.456	6.448	.000
	2. WSS	.324	.062	.187	5.230	.000
	3. FOSC	.226	.057	.186	3.985	.000
	4. ACKN	.225	.074	.117	3.034	.003
	5. WATT	.165	.084	.114	1.980	.049
	6. WFOC	.148	.067	.105	2.214	.028

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC); R^2=.765

2.4 ปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพควรที่จะได้รับการพัฒนาก่อนด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แล้วจึงทำการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้ร้อยละ 81.4 (R^2=.814) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 7 ประการตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.371) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.291) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.168) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.141) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.124) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) (β =.105) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.064) ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบเป็นขั้นของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

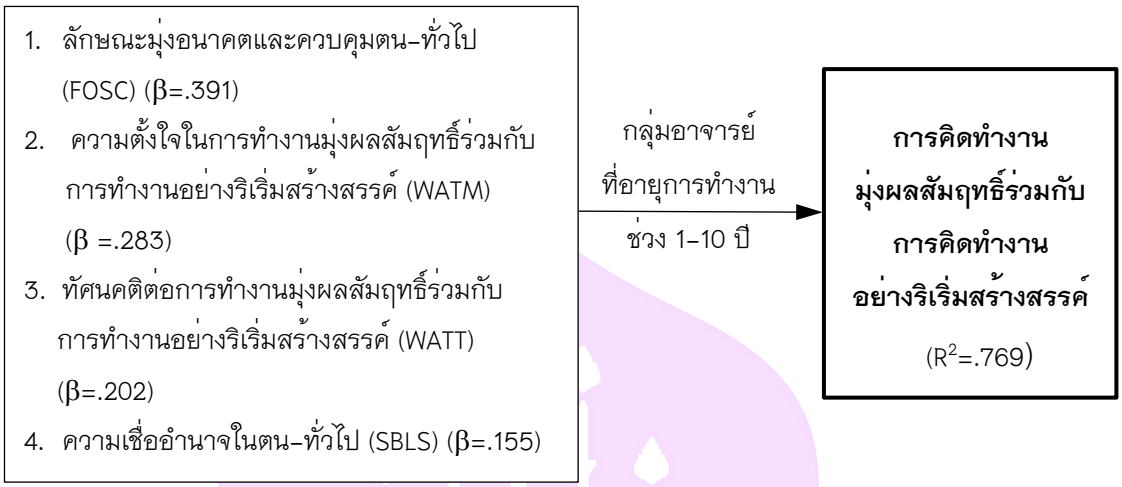
Model	Independent Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	S_e	β		
7	(Constant)	-62.462	5.5557		-11.240	.000
	1. FOSC	.551	.081	.371	6.448	.000
	2. WATM	.531	.113	.291	5.230	.000
	3. WFOC	.337	.086	.168	3.985	.000
	4. WATT	.294	.106	.141	3.034	.006
	5. SBLS	.266	.088	.124	1.980	.003
	6. ACKN	.275	.067	.105	2.214	.004
	7. WSS	.159	.078	.064	2.036	.043

หมายเหตุ: Dependent Variable: การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK); R^2=.814

สรุปการวิเคราะห์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

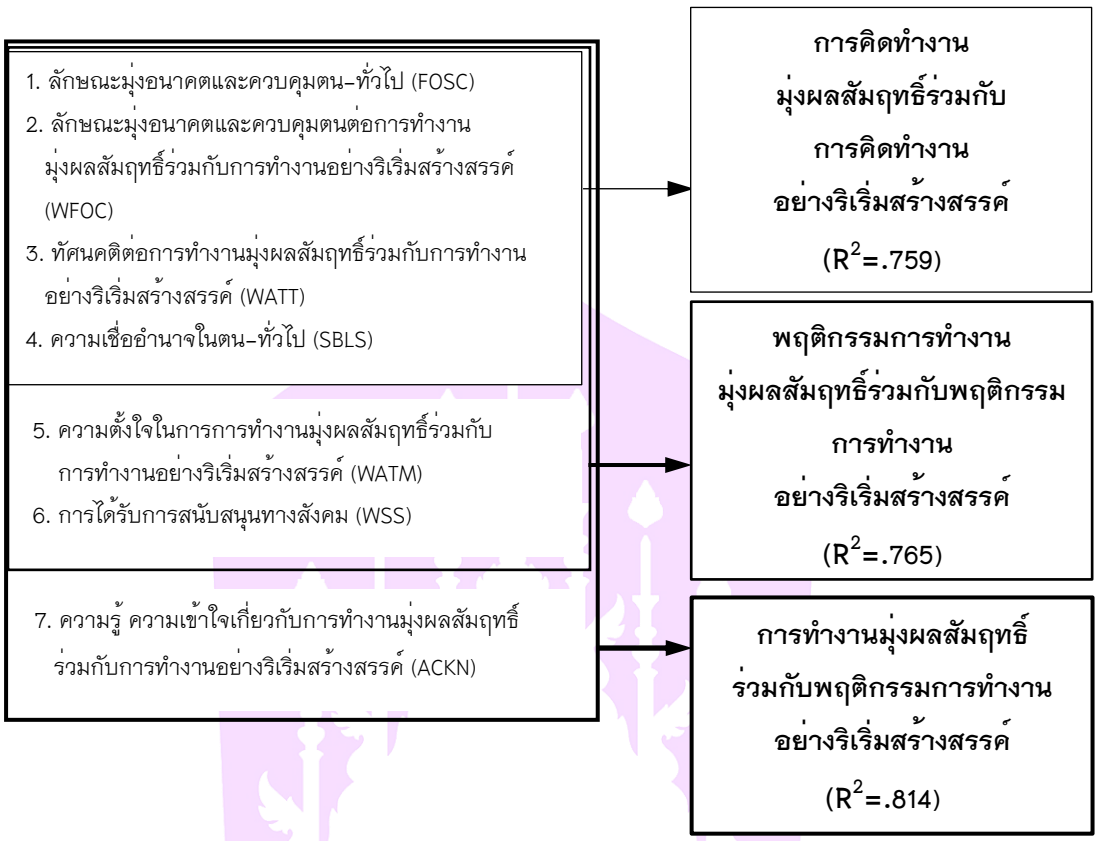
การวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สรุปได้ว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่อายุการทำงานช่วง 1-10 ปี เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยที่ส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างค์ของอาจารย์ดังกล่าวคือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป (FOSC) (β =.391) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.283) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.202) และความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป (SBLS) (β =.155) ดังภาพ 7



ภาพ 7 แสดงปัจจัยส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีอายุการทำงาน ช่วง 1–10 ปี

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยปัจจัยที่ส่งเสริมมี 4 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (FOSC) (β =.513) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) (β =.222) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) (β =.188) และความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (SBLS) (β =.178) เพื่อพัฒนาการคิดทำงาน เมื่อเพิ่มปัจจัยการพัฒนาอีกสองประการ คือ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) (β =.456) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) (β =.187) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน และเมื่อเพิ่มปัจจัยอีก 1 ประการ เพื่อต้องพัฒนาการทำงานโดยตรงร่วมด้วย คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) (β =.100) จากผลวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสรุปปัจจัยส่งเสริมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพได้ดังภาพ 8



ภาพ 8 แสดงปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ซึ่งเป็นรูปแบบ (Model) ที่ได้จากการสรุปผลการประมวลเอกสารตามโครงสร้างทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม และทฤษฎีของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้คัดสรร ร่วมกับทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แบบตัวแปรแฝง (Latent Variables) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (โปรแกรม IBM SPSS/AMOS)

ตัวแปรในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายในรูปแบบ (Model) ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) มี 2 กลุ่มตัวแปร คือ

1. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล (PSy) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป (SBLS) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป (FOSC) และ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN)

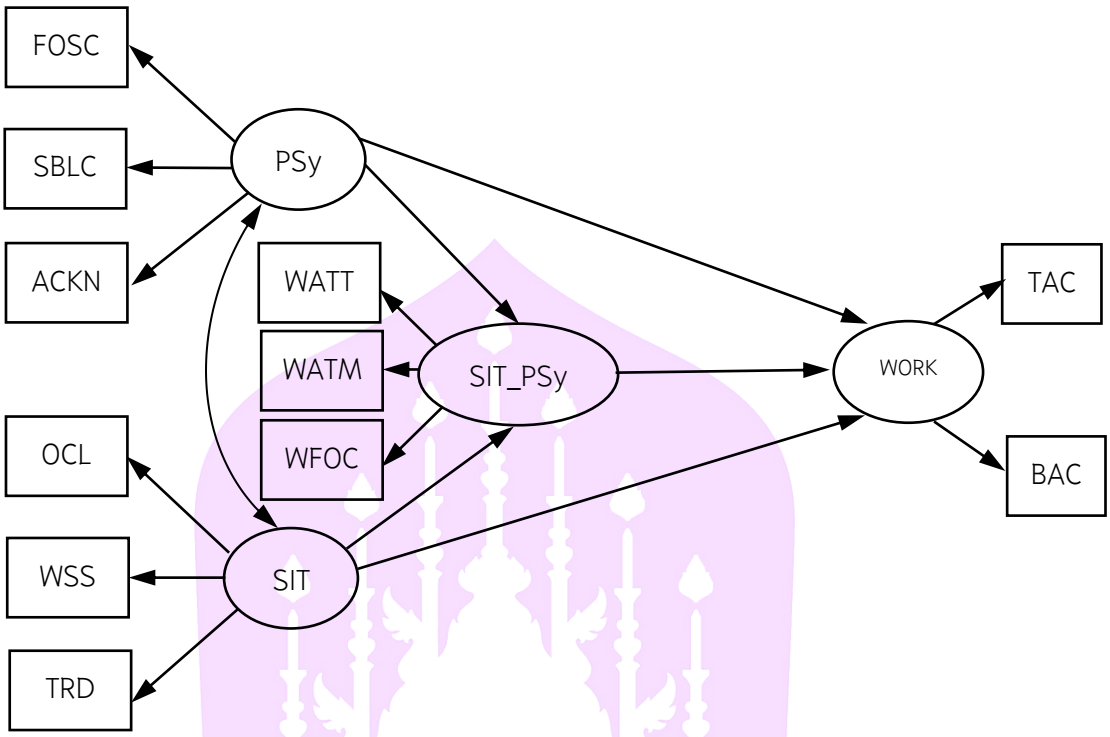
2. กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ (OCL) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) และการได้รับการอบรมพัฒนา (TRD)

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) มี 2 กลุ่มตัวแปร คือ

1. กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC) และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

2. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC)

โดยนำเสนอรูปแบบ (โมเดล) เริ่มต้น ดังภาพ 9



ภาพ 9 แสดงรูปแบบเริ่มต้นปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1. เกณฑ์การตรวจสอบรูปแบบ (โมเดล)

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ (โมเดล) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดล (Goodness-of Measures) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2552) โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบและใช้เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล (รูปแบบ) ดังนี้

1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำ หรือมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ X^2 (ไม่ Sig.)

1.2 ค่าสัดส่วน (X^2/df) เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าสถิติไค-สแควร์ก็ยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยวิธีการพิจารณาค่า (X2/df) ควรมีค่าไม่เกิน 2.00

1.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังก์ชัน ค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบ (โมเดล) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) คือ ค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปรและองศาความอิสระ ค่าดัชนี AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งแสดงว่ารูปแบบ (โมเดล) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) คือ ค่าดัชนีที่บ่งบอกว่ารูปแบบ (โมเดล) ที่นำมาตรวจสอบดีกว่ารูปแบบ (โมเดล) ที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย หรือรูปแบบอิสระ CFI ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.6 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบ (โมเดล) ที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 จึงถือว่าใช้ได้และรูปแบบ (โมเดล) ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ(Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงว่ารูปแบบ (โมเดล) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขณะที่การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม IBM SPSS AMOS แสดงค่าที่ชัดเจน 7 ค่า ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบ (โมเดลหรือแบบจำลอง) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะต้องผ่านเกณฑ์อย่างน้อย 5 ประการจาก 7 ประการ ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ (โมเดล) สมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	ค่าสถิติ/ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
1	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: X^2)	ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม (Goodness of Fit Index) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่เกิน 2
2	ค่าสถิติไค-สแควร์ต่ออองศาความเป็นอิสระ (X^2) Chi-Square/df)	น้อยกว่า 2 ดีมาก น้อยกว่า 5 ยอมรับได้
3	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI)	ควรมีค่ามากกว่า .90
4	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI)	ควรมีค่ามากกว่า .90
5	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI)	ควรมีค่าที่ .90 ขึ้นไป
6	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	ค่าน้อยกว่า 0.05 ดีมาก ค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 ยอมรับได้
7	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	ค่าน้อยกว่า 0.08

ที่มา: นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 44-49

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการตรวจสอบรูปแบบ (โมเดล)

สำหรับการวิเคราะห์ขั้นแรกได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปรที่จะนำเข้ามาวิเคราะห์ในรูปแบบ (Model) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย 9 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป (FOSC) ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป (SBLS) และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (ACKN) วัฒนธรรมองค์การ (OCL) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (WSS) และการได้รับการอบรมพัฒนา (TRD) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATT) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WATM) และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WFOC) กับตัวแปรผล 2 ตัวแปร คือ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (TAC) และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (BAC)

ผลการวิเคราะห์เพื่อแสดงความสัมพันธ์รายคู่ (r) โดยภาพรวม ระหว่างตัวแปร (สังเกต) ทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่แสดงความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .20 ถึง .70 โดยพบ 6 คู่ ที่ r<.20 และจำนวน 5 คู่ ที่ r>.70 โดยความสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์ในโมเดล

	ACKN	FOSC	SBLS	OCL	WSS	TRD	WATT	WATM	WFOSC	TAC	BAC
ACKN	1.000										
FOSC	.388**	1.000									
SBLS	.383**	.677**	1.000								
OCL	.153**	.184**	.265**	1.000							
WSS	.169**	.165**	.226**	.578**	1.000						
TRD	.257**	.422**	.420**	.634**	.642**	1.000					
WATT	.178**	.510**	.405**	.444**	.430**	.547**	1.000				
WATM	.227**	.555**	.416**	.391**	.394**	.562**	.818**	1.000			
WFOSC	.074	.333**	.151**	.270**	.315**	.347**	.647**	.720**	1.000		
TAC	.339**	.740**	.572**	.270**	.242**	.457**	.660*	.709**	.498**	1.000	
BAC	.300**	.568**	.446**	.423**	.443*	.553**	.716**	.812**	.635**	.759**	1.000

หมายเหตุ: **ตัวแปรคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากที่ได้นำเสนอ กล่าวได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่แสดงความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดไปวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลต่อไปได้

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

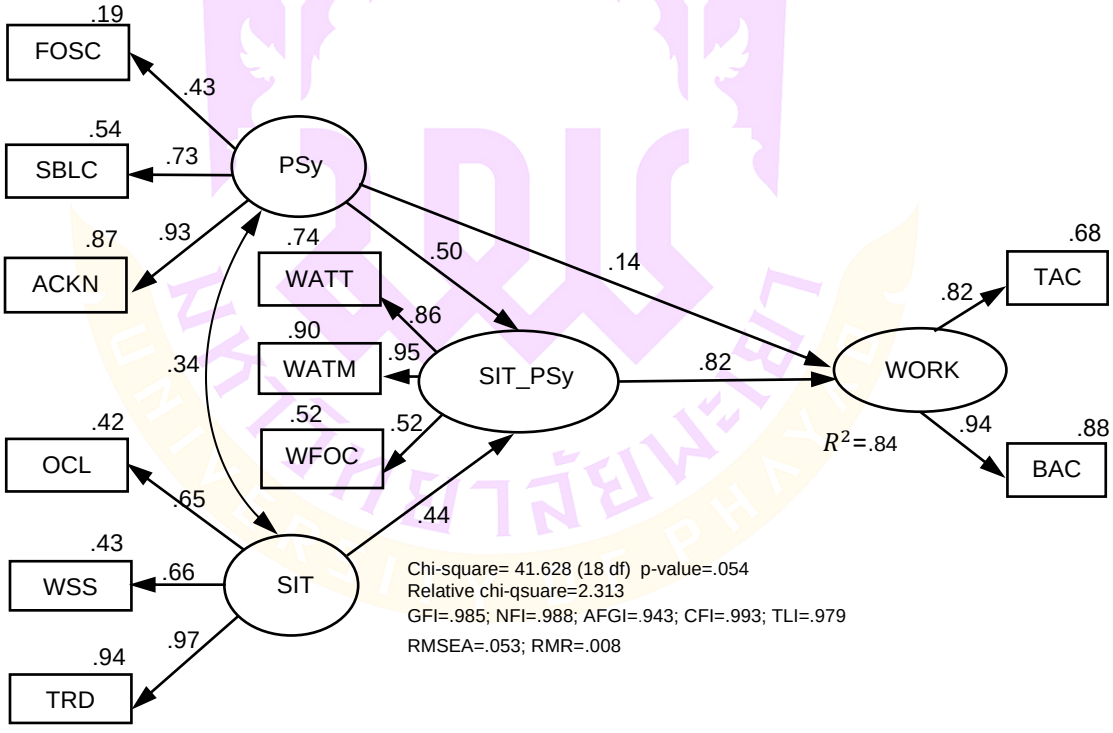
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จากการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ในรอบแรก ๆ ไม่พบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบ กล่าวคือ ไม่พบว่า Model Fit ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับรูปแบบโดยพิจารณาจากค่าดัชนีปรับรูปแบบและจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลจากการปรับรูปแบบทำให้รูปแบบแสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบได้แก่ ค่า Chi-Square =41.628 df=18 ค่า Relative X^2 (X^2/df)=2.313 ค่า p-value=.054

ค่า GFI=.985 ค่า AGFI=.943 ค่า NFI=.988 ค่า CFI=.993 ค่า TLI=.979 ค่า RMSEA=.053 และค่า RMR=.008 ปรากฏดังภาพ 10 ค่า Relative X^2=2.103 มีค่าน้อยกว่า 5 และใกล้เคียง 2 ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 และ RMR มีค่าต่ำกว่า 0.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังภาพ 10 ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือรูปแบบมีความตรง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ พบประเด็นที่สำคัญ (ตาราง 24 และภาพ 10) คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุตัวแปรแฝงที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อกลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy: TE=.815) รองลงมา คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) (PSy: TE = .549 และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT: TE=.361) ตามลำดับ กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อกลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ รองลงไป คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) (SIT_PSy: DE =.148) ขณะที่กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลทางอ้อมที่เด่นชัด คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) (PSy: IE=.405) รองลงไป คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT: IE=.361) โดยกลุ่มตัวแปรทั้งสองกลุ่มส่งอิทธิพลผ่านกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปยังกลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 83.7 [R^2 of Model (WORK) =.837]

ตาราง 24 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

กลุ่มตัวแปรสาเหตุ	กลุ่มตัวแปรผล					
	กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSY)			กลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK)		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล (PSy)	.496	–	.496	.549	.405	.144
กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT)	.442	–	.442	.361	.361	–
กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy)	–	–	–	.815	–	.815
R^2=.837						



ภาพ 10 แสดงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

หมายเหตุ: Chi-Square 41.682 df=18, Relative chi-square (X^2/df)=2.313 p-value=.054, GFI=.985, GFI=.943, NFI=.988, RMSEA=.053, RMR=.008
ผ่านเกณฑ์รูปแบบ (Model) 5 ค่าจาก 7 ค่า สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 83.7

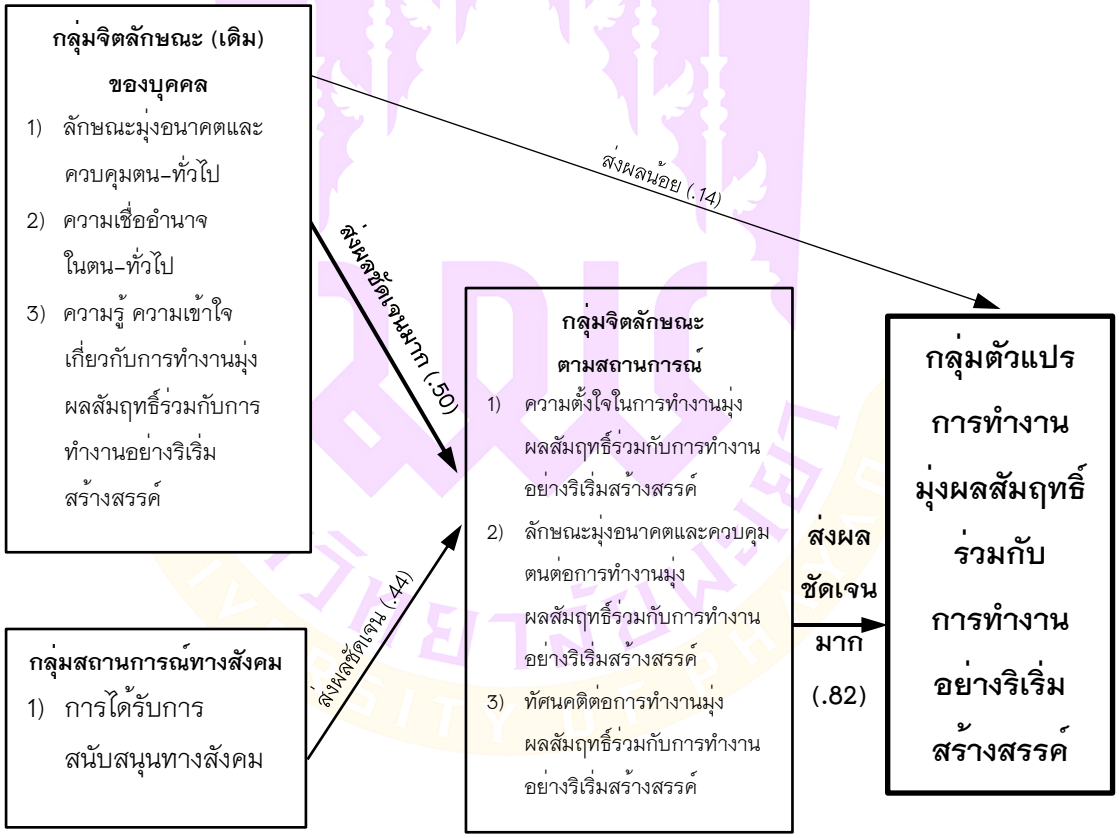
สรุป การทดสอบสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 พบว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

4. รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นส่วนการสังเคราะห์จากผลวิจัยในส่วนของการหาปัจจัยเชิงสาเหตุ และ การวิเคราะห์รูปแบบ (โมเดล) ปัจจัยเชิงสาเหตุ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามประการ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม สามประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนา 3) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามประการ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ควรเริ่มที่พัฒนาทั้ง 3 กลุ่มปัจจัย ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ในด้านของการพัฒนาอาจอธิบายพอสังเขปได้ว่า ถ้าจะพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ให้แสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ควรเริ่มต้นอันดับแรกที่การพัฒนากลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป

และ 3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาด้านสถานการณ์ทางสังคม 1 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม อันดับต่อไปการพัฒนากลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผลจากการดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และเมื่อทำการฝึกทักษะเพื่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มให้เพิ่มขึ้นด้วย คาดว่าจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ระหว่างร้อยละ 76–84 ดังภาพ 11



ภาพ 11 แสดงรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ระยะที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในงานวิจัยระยะที่ 2 ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ที่กล่าวว่า “เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” โดยมุ่งตอบสมมติฐานของการวิจัยที่ 4 ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อย 70 และโดยภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75” โดยนำรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาดำเนินการ 2 ตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และ 2) การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ในตอนนี้เป็นการสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เริ่มจากการนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 ที่ได้รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่กำหนดเป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี (องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย) แล้วนำรูปแบบดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน พิจารณา เพื่อสอบถามหรือสัมภาษณ์แล้วขอรับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ กรณีที่ต้องนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้มาจากเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมในการให้ข้อมูล ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 คน กลุ่มที่ 2 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 คน และกลุ่มที่ 3 นักพัฒนา/นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน สำหรับประเด็นสัมภาษณ์หรือสอบถามนั้นคือ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Demming Cycle)

คือ Plan–Do–Check–Act และปัจจัยการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ (4Ms) คือ Man–Money–Material–Method

การดำเนินการเมื่อได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงเนื้อหาได้รับจากการสัมภาษณ์และสอบถามเพิ่มเติม จึงทำการวิเคราะห์ข้อความ (Content Analysis) และสรุป โดยทำเป็นลำดับขั้น 3 ขั้นหลัก คือ

ขั้นที่ 1 สรุปข้อเสนอแนะ และ แนวทางของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ในส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาฯ เกี่ยวกับการวางแผน (P–Plan) กับ 4Ms การปฏิบัติ (D–Do) กับ 4Ms การติดตามและประเมินผล (C–Check) กับ 4Ms และ การยอมรับและปรับปรุง (A–Act) กับ 4Ms และ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการทำงานของอาจารย์ฯ เกี่ยวกับการวางแผน (P–Plan) กับ 4Ms การปฏิบัติ (D–Do) กับ 4Ms การติดตามและประเมินผล (C–Check) กับ 4Ms และการยอมรับและปรับปรุง (A–Act) กับ 4Ms

ขั้นที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการวางแผน (P–Plan) กับ 4Ms การปฏิบัติ (D–Do) กับ 4Ms การติดตามและประเมินผล (C–Check) กับ 4Ms และการยอมรับและปรับปรุง (A–Act) กับ 4Ms ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

ขั้นที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่ม (กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มนักพัฒนา/นักจิตพฤติกรรมศาสตร์) ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ขั้นที่ 3 แล้วจึงได้สร้างเป็นรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ที่ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms เพื่อให้ได้หลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่ดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายอำนวยการ

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ที่ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จากบทบาทหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ โดยยึดหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ สร้างเป็นรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายอำนวยการ

1. <u>ขั้นการวางแผน (Plan)</u> ฝ่ายอำนวยการทำการวางแผนเกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้

1.1 คน/บุคลากร (Man)	1.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)	1.4 วิธีการ (Method)
กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดหน้าที่ของบุคคลให้ตรงความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ ร่วมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการนี้ โดยสรุปประกอบด้วย 2 ฝ่ายสำคัญ คือ 1.1) ฝ่ายอำนวยการทำหน้าที่ระดมความคิด กำหนดวิธีการที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตัดสินใจให้คำแนะนำ สำหรับการจัดสรรทรัพยากรเรื่องคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/	1) กำหนดวงเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายอำนวยการ กำหนดวงเงินงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากแหล่งงบประมาณที่ได้วางแผนไว้เชิงระบบ แสดงรายการอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน เช่น 1.1) เงินงบประมาณที่ได้วางแผนระยะ 3-5 ปี 1.2) เงินงบประมาณที่ได้กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 1.3) แหล่งเงินสนับสนุนเพื่อความเป็นเลิศ ทั้งนี้ดำเนินงานตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และกำหนดผู้รับผิดชอบหลักในการเลือกใช้วิธีการที่ถูกต้องใน	1) กำหนดผู้รับผิดชอบหลักเพื่อกำหนดรายการประเภทและจำนวนของวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน อย่างชัดเจน และเพียงพอ 2) กำหนดรายการ ความพร้อมในการสนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้แสดงความต้องการจำเป็นตามรายละเอียดและรายการที่กำหนดเพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ปรากฏรายการครบถ้วน ถูกต้องอย่างชัดเจนและกำหนดผู้ประสานงานหลักในการ	1) กำหนดวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น 1.1) วิธีการแต่งตั้ง/การอนุมัติ 1.2) วิธีการคัดเลือกอาจารย์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา 1.3) วิธีการประชุม (การสื่อสาร/การประสานงาน) 1.4) วิธีการมอบหมายงาน 1.5) วิธีการนิเทศติดตามการทำงาน 1.6) วิธีการตรวจสอบ 1.7) วิธีการจัดทำรายงานผลและการนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์ 2) กำหนดการพิจารณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่

ตาราง 25 (ต่อ)

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายอำนวยการ			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
ค่าใช้จ่ายวัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ ที่สร้างความสำเร็จของโครงการพัฒนาอาจารย์ด้วยหลักสูตรโปรแกรม ชุดฝึกอบรม คือ ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการ สนับสนุนทางสังคม และ ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 3 ประการ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมดังที่กล่าวนี้จากการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกร่วมด้วย จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การกำกับ ติดตาม พิจารณาตรวจสอบ 2) กำหนดวงเงินงบประมาณของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมตามที่ฝ่ายได้เสนอขออนุมัติเป็นรายการ และจำนวนเงินตามหมวดหมู่ เช่น 2.1) ค่าตอบแทน 2.2) ค่าวัสดุ 2.3) ค่าใช้สอย 2.4) ค่าใช้จ่ายอื่นใดตามความต้องการจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาเป็นสำคัญ	ประสานงานขออนุมัติ การเบิกจ่าย อุปกรณ์เพื่อใช้ทำงานตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน พร้อมทั้งจัดการข้อมูลให้ถูกต้องทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ	ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง และวิธีที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ตลอดโครงการกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม จนกระทั่งสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ

ตาราง 25 (ต่อ)

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายอำนวยการ			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
2) กำหนดให้มีผู้ประสานงานหลัก ทำหน้าที่สร้างความร่วมมือ เป็นผู้ที่แสดงความสามารถที่ใช้วิธีการสื่อสาร วิธีการประสานงานได้หลากหลาย สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นกับข้อจำกัดการทำงาน (ถ้ามี) ของคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ หรือเป็นผู้แสดงลักษณะสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนได้จนสำเร็จ 3) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนาในโครงการ เช่น กลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติเพื่อดำเนินการ 4) กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามผลเพื่อความต่อเนื่องของการพัฒนาอาจารย์ พร้อมรายงานผลจากโครงการตามขั้นตอนวิธีการที่ได้กำหนดในแผนงานพัฒนาเป็นระยะ (เพื่อหาแนวทางตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ปรับแก้ไขให้ดีขึ้น) และโดยสรุปภาพรวมที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนกับการพัฒนาอาจารย์			

ตาราง 25 (ต่อ)

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายอำนวยการ			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
1) ออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรของฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย 1.1) ประธาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิชาการ โดยกำหนดหน้าที่การทำงานตามแผนงานไว้อย่างชัดเจน 2) ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมและส่วนงานที่ให้การสนับสนุนฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่รวมถึงงานประเมินผลการฝึกอบรม ติดตามผล และการรายงานผลของโครงการตามรอบเวลาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) จัดประชุมหัวหน้าคณะทำงาน ผู้ประสานงานหลัก เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจให้ตรงกันในทิศทางเดียวกันอย่างกระจ่าง ชัดเจน	1) อนุมัติและจัดหางบประมาณ ฝ่ายอำนวยการ (ถ้ามี) และงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยผู้รับผิดชอบที่กำหนดไว้ในแผนงาน 2) อนุมัติงบประมาณของโครงการ ตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้เสนอตามหมวดหมู่ที่แสดงประสิทธิภาพการทำงานให้สามารถทำงานได้ครบทุกขั้นตอนและตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม (รายการที่สามารถกำหนดให้ถัวเฉลี่ยได้)	1) อนุมัติการจัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็น ประสิทธิภาพและคุณภาพการใช้งานให้ถูกต้องตามระเบียบมหาวิทยาลัย 2) อนุมัติให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมกำหนดไว้ในแผนงานและแสดงความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์	1) พิจารณา เลือกและใช้วิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น 1.1) วิธีการประชุม (การสื่อสาร/การประสานงาน) 1.2) วิธีอนุมัติ/แต่งตั้ง/การมอบหมายงาน 1.3) การวัดและประเมินผลความสำเร็จ 1.4) วิธีการนิเทศ แนวทางการกำกับติดตามที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง 2) พิจารณาให้ข้อเสนอแนะฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม นำเสนอวิธีการทำงานที่สร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติกิจกรรมโครงการได้บรรลุผลสำเร็จทั้งในเรื่องคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ
3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายอำนวยการ			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
1) ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของตนเอง (กรรมการอำนวยการ) ในเรื่องการแต่งตั้งคน/บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในโครงการ วิธีการเพื่อการบริหารเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ เป็นตามที่ได้กำหนดไว้ตามแผนงานหรือไม่	1) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้จ่ายงบประมาณของฝ่ายอำนวยการ และงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์/ฝึกอบรมนี้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานด้วยตนเอง 2) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้รับ	1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การใช้งาน วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายอำนวยการขออนุมัติ/ใช้ในการทำงานว่า ถูกต้อง ได้รับครบถ้วน เพียงพอ ใช้ได้จริง สร้างประโยชน์ เกิดประสิทธิผลในการทำงานด้วยตนเองเบื้องต้นตามรายการที่ขออนุมัติ	1) ตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการในแต่ละขั้นตอนที่เกิดขึ้นสามารถปฏิบัติได้จริงกับความสอดคล้องของแผนงาน เช่น 1.1) วิธีการประชุม การคัดเลือก แต่งตั้งคณะทำงาน การเสนอขออนุมัติโครงการ

ตาราง 25 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายอำนวยการ			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
และผลการทำงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แต่งตั้งคณะทำงาน การให้คำปรึกษากับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง รวมถึงวิธีการที่ให้คำแนะนำชี้แนะกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร 2) ตรวจสอบ ติดตามผลการทำงานของคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ในประเด็นความเพียงพอ เหมาะสมในการทำงานได้ตามภารกิจเพียงใด พบปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ในส่วนที่เป็นวิธีการทำงานของคน ให้สามารถใช้เงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสำเร็จบรรลุผล	อนุมัติที่เกี่ยวข้องกับผู้รับผิดชอบ (คน) ใช้เงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และการใช้วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือจากรายการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงาน ให้มีความถูกต้องรายการครบถ้วนเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	2) ตรวจสอบ/ประเมินการขออนุมัติ/ใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงานว่า ถูกต้องได้รับครบถ้วน เพียงพอ ใช้งานได้จริงสร้างประโยชน์เกิดประสิทธิผลในการทำงาน 3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงานว่า ได้รับครบถ้วน ใช้งานได้จริงก่อให้เกิดประสิทธิผล	1.2) วิธีการมอบหมายงาน การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการ 1.3) วิธีการสื่อสาร การประสานงาน 1.4) วิธีการนิเทศและติดตาม ประเมิน โดยงานตรวจสอบและประเมินผลพิจารณาประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด

หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการพิจารณาผลการทำงานที่เกิดขึ้นภายในของฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ ให้ทำหน้าที่ตรวจพิจารณา ประเมินผลการทำงานโดยใช้ข้อมูลจากการสอบถามผู้ปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากการสังเกต การนิเทศติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับ รายงาน และคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 25 (ต่อ)

4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายอำนวยการ			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ (Method)**
1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน ติดตามผลการทำงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ (อาจใช้วิธีการสังเกตการทำงานเป็นระยะต้น ระยะกลาง และก่อนจบโครงการ ซึ่งอาจยังสามารถปรับยืดหยุ่นได้) แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่แสดงความสามารถในการคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า 2) เมื่อได้ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินการของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับแล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่สามารถคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้ได้สำเร็จตามแผนงานทำต่อไปได้หรือดีกว่า พร้อมหาแนวทางการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินของฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับงบประมาณ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ให้ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน – ถ้าไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาปรับปรุงรายการที่สามารถกระทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่สามารถถัวเฉลี่ยได้) หรืออาจพิจารณาคนที่แสดงความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานการเงินให้ได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง – ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น2) เมื่อพิจารณาตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน – ถ้าไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ต้องแจ้งให้พิจารณาเพื่อปรับปรุงรายการที่สามารถทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ /ประเมินเกี่ยวกับงานวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับฝ่ายอำนวยการ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย) ที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า 2) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดี แจ้งให้คงไว้ ดำเนินการต่อไปตามแผนงาน – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล แจ้งให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย) พร้อมให้คำแนะนำกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) ปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามแผนงาน 2) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ แจ้งให้ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมดำเนินการต่อไป – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล แจ้งให้ยอมรับแล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) พร้อมให้คำแนะนำกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามแผนงาน หรือสำเร็จได้ดีกว่า

ตาราง 25 (ต่อ)

4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายอำนวยการ			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ (Method)**
	สามารถถัวเฉลี่ยได้) – ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น		

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้หลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยยึดหลักบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ที่ดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมโดยได้รับการแต่งตั้ง และมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ พร้อมกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ชุดฝึกอบรมที่ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

โดยเลือกใช้วิธีฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นชุดหรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) จากผลการวิจัยที่ได้ในระยะที่ 1 มี 3 ชุดหลัก คือ ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 3 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย

ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมดังที่กล่าวนี้จากการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกร่วมด้วย ทั้งนี้การดำเนินงานพัฒนาโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมโดยยึดหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ P–D–C–A กับหลักการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงรูปแบบ (แนวทาง) การดำเนินงานโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมทำการวางแผนเกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้

1.1 คน/บุคลากร (Man)	1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วิธีการ(Method)
1) กำหนดองค์ประกอบของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม หน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้ 1.1) หัวหน้าและคณะทำงาน ที่พิจารณามาจากหน่วยงานสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีบุคลากรทรงความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ 1.2) บุคลากรสร้างหลักสูตร* สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม 3 ชุด หลัก คือ ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ ข. ชุดสร้างความตระหนักในสถานการณ์ทางสังคม 1 ประการ ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ มี 3 ประการ 1.3) บุคลากรที่ปรึกษาวิชาการ 1.4) บุคลากรทำการฝึกอบรม (วิทยากร) 1.5) บุคลากรประเมินผลการอบรมโดยเป็นคณะทำงานที่มาจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย	1) กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม เช่น งบประมาณค่าตอบแทน งบประมาณสนับสนุนคณะทำงานอื่นตามคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงาน ให้ครบรายการอย่างถูกต้อง ชัดเจนเพียงพอ 2) กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายของคณะทำงานและหมวดเงินงบประมาณ เช่น 2.1) ค่าตอบแทน (ที่ปรึกษาวิชาการ วิทยากร คณะทำงาน) 2.2) ค่าใช้สอย (งานสร้างหลักสูตร สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม) 2.3) ค่าวัสดุ (ประเมินการฝึกอบรม) 3) กำหนดงบประมาณการจัดอบรม เช่น 3.1) ค่าตอบแทน (เช่น ที่ปรึกษาวิชาการ วิทยากร คณะทำงาน เป็นต้น) 3.2) ค่าวัสดุ	1) กำหนดประเภท รายการ รายละเอียดและจำนวนวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ต้องการจำเป็นใช้ในการทำงานให้ครบถ้วน เพียงพอ ได้แก่ 1.1) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และงานสนับสนุนพัฒนาฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานให้ครบถ้วนเพียงพอ 1.2) งานฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมของโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ครบถ้วน เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องให้ได้ครบตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานจนสำเร็จผล 2) กำหนดการจัดทำรายการ การตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ โดยสรุปกำหนดเป็นแผนงาน ดังนี้	1) สร้างการมีส่วนส่วนร่วมของบุคลากรโดยทบทวน กำหนดและเลือกวิธีการที่ทำแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์และสร้างสรรค์ เกิดโอกาสบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ได้ตามกรอบเวลาการทำงานของงานพัฒนา/ฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมหรือสร้างขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย และมุ่งเน้นที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ มุ่งประเด็นการพัฒนาบุคลากรประจำปี ได้แก่ 1.1) วิธีการสื่อสารการประสานงาน 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตร/ชุดฝึกอบรม 1.3) วิธีสร้างชุดกิจกรรม 1.4) วิธีฝึกอบรม 1.5) วิธีวัดประเมินผลจากการฝึกอบรม 2) กำหนดวิธีการจัดหาจัดซื้อ จัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินงบประมาณ คน วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่จะใช้ใน

ตาราง 26 (ต่อ)

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ(Method)**
หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาอาจารย์ 1.6) กำหนดส่วนงานสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม (บุคลากร) เช่น – งานประชาสัมพันธ์การประสานงาน – งานเทคโนโลยีดิจิทัล งานสื่อสาร – งานอาหารและเครื่องดื่ม – งานอาคารสถานที่ – งานยานพาหนะ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานการคัดเลือกอาจารย์ในองค์การ (ศูนย์ฝึกอบรม) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่บุคลากรทรงความรู้ความสามารถในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา 2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์	3.3) ค่าใช้สอย (เช่น สถานที่ ที่พัก อาหาร พาหนะการเดินทาง น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์บันทึกข้อมูล ถ่ายสำเนาข้อมูล/เอกสาร เป็นต้น) 3.4) ค่าใช้สอยอื่นใดตามความต้องการจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาอาจารย์โดยพิจารณาตามความถูกต้องเหมาะสมและความจำเป็นที่ปรากฏในระเบียบของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง	2.1) รายการที่อาจจะมีอยู่แล้ว สามารถนำมาใช้ต่อได้ หรืออาจต้องทำการบำรุงรักษาเพื่อให้สามารถใช้งานได้ต่อเนื่อง หรือประสิทธิภาพที่ดีขึ้น 2.2) รายการที่จำเป็นต้องจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เพิ่มเติม โดยจัดทำรายการอย่างละเอียดกำหนดคุณลักษณะ (specification) เพื่อขออนุมัติในโครงการพัฒนาอาจารย์ และเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	โครงการให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และก่อเกิดประสิทธิผล

ตาราง 26 (ต่อ)

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ(Method)**
หมายเหตุ *หลักสูตร และชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย **ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ** 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน **ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม** คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ **ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์** 3 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมดังที่กล่าวนี้จากการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกร่วมด้วย			
2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
1) จัดประชุมคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม คัดเลือกหัวหน้าและคณะทำงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานที่มอบหมายให้แต่ละคณะปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 2) คัดเลือกบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์การ (สถาบัน/ ศูนย์ฝึกอบรม) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่อาจประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา	1) ดำเนินการขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของโครงการ เช่น งบประมาณการประชุม งบประมาณสนับสนุนคณะทำงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงานให้ครบถ้วน (เสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป) 2) จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายของโครงการ สรุปเป็นแนวทางการขออนุมัติวงเงินงบประมาณ และการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินสนับสนุนอื่น (ถ้าจำเป็น) 3) แสดงรายงานสรุปการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ 4) เสนอขออนุมัติงบประมาณเพื่อใช้ใน การทำงานตามแผนงานของโครงการ ที่ได้รับการอนุมัติวงเงินงบประมาณแล้ว และ	1) ดำเนินการขออนุมัติจัดหา จัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ หรือจัดจ้าง (คน) ที่ต้องใช้ในการทำงานโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วนก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อฝ่ายอำนวยการ (เสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป) 2) เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือให้กับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นคุณภาพ ความเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า และเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี 3) จัดทำรายการคงเหลือคงอยู่ของวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือให้เป็นปัจจุบัน พร้อมสำหรับการเบิกจ่ายให้ทำงานได้ครบถ้วนตามวิธีการที่กำหนดไว้	1) เลือกและใช้วิธีการที่ถูกต้องชัดเจนเหมาะสมกับการทำงานของแต่ละคณะทำงานของโครงการ เช่น 1.1) วิธีการสื่อสาร การประสานงาน 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตร ชุดฝึก ชุดกิจกรรม 1.3) วิธีฝึกอบรม 1.4) วิธีการวัดประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้วิธีการนั้นสามารถสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โครงการ และเป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการพัฒนาอาจารย์ และสอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) ระยะยาว (แผนกลยุทธ์ ระยะ 3-5 ปี) หรือความต้องการเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัย

ตาราง 26 (ต่อ)

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ 3) ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานย่อยที่ประกอบด้วย 3.1) คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ทำงานและสร้างผลผลิต (ชุดฝึกอบรม/หลักสูตร) ตามเป้าหมาย 3.2) คณะประเมินติดตามการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม 4) สรุปผลรายงานการดำเนินการเสนอต่อฝ่ายอำนวยการเพื่อการพิจารณา	สามารถเบิกจ่ายได้อย่างยืดหยุ่นโดยการถัวเฉลี่ยรายการในระหว่างที่จัดโครงการนั้น		2) วิธีการเสนอขออนุมัติโครงการพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการสรุปรายงานที่ถูกต้อง ชัดเจน 3) วิธีการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะทำงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และวิธีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาอาจารย์ 4) วิธีการขออนุมัติงบประมาณ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การจัดเก็บเอกสาร หลักฐานทางการเงิน เพื่อการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย
3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ(Method)**
1) ตรวจสอบ/ประเมินการปฏิบัติงาน(คน/บุคลากร) ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ที่แต่ละคณะทำงานได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงาน กับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานจริง หรือแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน	1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัดทำค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม การขออนุมัติจากฝ่ายอำนวยการ เพื่อจัดสรรใช้ทำงาน ได้แก่ 1.1) งานสร้างหลักสูตร งานสร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม 1.2) งานประเมินการฝึกอบรม	1) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองการดำเนินงานในการกำหนดประเภทและจำนวนวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้แก่ 1.1) คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และคณะทำงานย่อยที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน	1) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองในการเลือกวิธีการทำงานของแต่ละคณะทำงานในฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ได้แก่ 1.1) วิธีการสื่อสาร การประสานงาน 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตร ชุดฝึก ชุดกิจกรรม 1.3) วิธีฝึกอบรม 1.4) วิธีการวัดประเมินการฝึกอบรม

ตาราง 26 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ(Method)**
2) ตรวจสอบ/ประเมินการคัดเลือกบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์การหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีความสามารถในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่อาจประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา 2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ 3) ตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของตนเองตามวิธีการที่ได้กำหนดในแผนงาน และผลที่เกิดขึ้นจริงกับตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนงานให้ครบถ้วน และคณะทำงานย่อยจากการขออนุมัติแต่งตั้งประกอบด้วย 3.1) คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการ (workshop) 3.2) คณะประเมินการอบรม และวิทยากรฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการสร้างผลผลิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1.3) งานค่าตอบแทน (ที่ปรึกษาทางวิชาการของคณะทำงาน) 2) ตรวจสอบ/ประเมิน การขออนุมัติงบประมาณการจัดอบรมจากฝ่ายอำนวยการ และการใช้เบิกจ่ายของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมในแต่ละหมวดเงิน เช่น 2.1) ค่าวัสดุ (อุปกรณ์) 2.2) ค่าใช้สอย (ยานพาหนะ) 2.3) ค่าตอบแทน (วิทยากร) 2.4) ค่าใช้สอยอื่นโดยตรวจสอบด้วยตนเองในช่วงระยะการดำเนินโครงการ (ฝึกอบรม) ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามความจำเป็นเพียงใด และเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลังหรือไม่ 3) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้งบประมาณ โดยงานตรวจสอบและประเมินผลที่ได้รับการอนุมัติว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ประสบปัญหาอุปสรรคในการใช้จ่ายหรือไม่ เพียงพอจากผู้รับผิดชอบ (คน) ที่ได้ใช้เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และการใช้วัสดุ อุปกรณ์/	1.2) คณะทำงานฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสาร 3) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองในการดำเนินการจัดหา จัดซื้อ และการใช้งานวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงานของคณะทำงานต่าง ๆ ในด้านความเพียงพอ คุณภาพ ความเหมาะสมประหยัด ก่อเกิดประสิทธิผลและเป็นไปตามตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาอาจารย์ และต้องมีความสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี หรือไม่ พร้อมนำเสนอปัญหา/อุปสรรคที่อาจพบจากการทำงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง	2) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการขอรับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะจากฝ่ายอำนวยการ 2.1) วิธีการขออนุมัติงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ 2.2) วิธีการขออนุมัติการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย ใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ 3) ตรวจสอบ/ประเมินตนเอง วิธีการทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม วิธีการที่ใช้นั้นได้ผล มีความเหมาะสมกับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้แล้วได้ผลดี หรือมีปัญหาอย่างไร ก่อเกิดประสิทธิภาพเพียงใด พร้อมให้ข้อเสนอแนะ แนวทางหรือวิธีการที่ได้รับจากการตรวจสอบเพื่อให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ 4) ตรวจสอบการจัดทำรายงานผลสรุปงานของโครงการเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่ได้ระบุไว้ของโครงการ และความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วยตนเอง และเสนอต่อฝ่ายอำนวยการพิจารณาให้ความเห็น

ตาราง 26 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ(Method)**
ด้านความเพียงพอของบุคลากร ความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ และพิจารณาปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ และวิธีการทำงาน	เครื่องมือจากรายการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานหรือมีเหลือใช้จากโครงการมากน้อยเพียงใด พร้อมรายงานผลต่อฝ่ายอำนวยการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็น		
หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการตรวจสอบและประเมินภายในของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ใช้ข้อมูลจากการสอบถามบุคลากรในคณะทำงาน ข้อมูลจากการสังเกตการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับ รายงานร่วมกับคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			
4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ(Method)**
1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ 1.1) การกระทำที่สำเร็จดีคงไว้ 1.2) การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่สามารถคิดค้นหาวิธีการ หรือปรึกษาขอคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานต่อไป	1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับประมาณการค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณาดังนี้ 1.1) ถ้าเหมาะสมเพียงพอ ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน 1.2) ถ้าไม่เหมาะสมไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาเพื่อปรับปรุงรายการที่สามารถทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่สามารถถัวเฉลี่ยได้) หรือการอนุมัติเพิ่มเติม 1.3) ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหา	1) พิจารณาผลการประเมินผลการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาดังนี้ 1.1) การกระทำที่สำเร็จผลดี ให้คงไว้ดำเนินการต่อไปตามวิธีการในแผนงาน 1.2) การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากรเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย)	1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินการเลือกวิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำผลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ 1.1) การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ ให้ดำเนินการต่อไป 1.2) การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (ที่อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) และอาจขอรับคำปรึกษาจากฝ่ายอำนวยการเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามแผนงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามโครงการ

ตาราง 26 (ต่อ)

4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ(Method)**
	งบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น โดยขอรับคำปรึกษาจากฝ่ายอำนวยการ	หรือ อาจขอรับคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามแผนงาน	

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ได้รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (ภาพ 12) พร้อมคำอธิบายประกอบ และผนวกกับการวิจัยระยะที่ 2 ที่ได้ผลเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งบริหารงานโดยฝ่ายอำนวยการ และรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ดำเนินงานพัฒนาตามหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรโดยการบริหาร 4Ms โดยฝ่ายฝึกอบรม/พัฒนา จัดเป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ที่นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอ และรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมิน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ คือ “แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ซึ่งเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด” (1 คะแนน) จนถึง “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด” (7 คะแนน) เครื่องมือดังกล่าวปรากฏ

ในภาคผนวก จ ข้อมูลจากการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็นสองส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่หนึ่ง คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ ส่วนที่สอง คือ รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่เป็นการบริหารโครงการพัฒนาของฝ่ายอำนวยการ และการดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมโดยพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโดยพิจารณาตามหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ Plan–Do–Check–Act และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ 4Ms คือ Man–Money–Material–Method ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1.1 ด้านการวางแผน (Plan) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.64

1.2 ด้านการปฏิบัติ (Do) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.71

1.3 ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.50

1.4 ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 91.79

โดยแสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.50 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้าน ระหว่างร้อยละ 90.71–94.64 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกฝ่ายผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และเมื่อรวมสองฝ่ายแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.41 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 75 รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งดำเนินการบริหารโครงการโดยฝ่ายอำนวยการ และดำเนินงานโครงการโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

แนวทางการบริหาร/การดำเนินงาน	ค่าคำนวณ			
	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	เทียบเกณฑ์ร้อยละ 70/75*
1. ด้านการวางแผน (Plan)	**265**	**26.50**	**94.64**	**ผ่าน**
1) ฝ่ายอำนวยการ	134	26.80	95.71	ผ่าน
2) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	131	26.20	93.57	ผ่าน
2. ด้านการปฏิบัติ (Do)	**254**	**25.40**	**90.71**	**ผ่าน**
1) ฝ่ายอำนวยการ	125	25.00	89.29	ผ่าน
2) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	129	28.80	92.14	ผ่าน
3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)	**259**	**25.90**	**92.50**	**ผ่าน**
1) ฝ่ายอำนวยการ	130	26.00	92.86	ผ่าน
2) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	129	25.80	92.14	ผ่าน
4. ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง (Act)	**257**	**25.70**	**91.79**	**ผ่าน**
1) ฝ่ายอำนวยการ	129	25.80	92.14	ผ่าน
2) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม	128	25.60	91.43	ผ่าน
รวมทุกด้าน	**1,035**	**25.88**	**92.41**	**ผ่าน**

หมายเหตุ: * เกณฑ์ 70/75

70 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A

75 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรวมของฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

1.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายอำนวยการ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่เป็นการบริหารโครงการพัฒนาอาจารย์ของฝ่ายอำนวยการ และการดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมด้วยการพัฒนาหลักสูตร หรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเมินโดยพิจารณาหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ Plan–Do–Check–Act และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ 4Ms คือ Man–Money–Material–Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณา พบว่า

1.1.1 ด้านการวางแผน (Plan) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.71

1.1.2 ด้านการปฏิบัติ (Do) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.29

1.1.3 ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.86

1.1.4 ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.14

ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการ พัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งดำเนินการบริหารโครงการโดยฝ่ายอำนวยการ ขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายอำนวยการ

แนวทางการบริหาร	ค่าคำนวณ			
	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	เทียบเกณฑ์ร้อยละ 70/75*
1. ด้านการวางแผน (Plan)	134	26.80	95.71	ผ่าน
2. ด้านการปฏิบัติ (Do)	125	25.00	89.29	ผ่าน
3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)	130	26.00	92.86	ผ่าน
4. ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง (Act)	129	25.80	92.14	ผ่าน
รวมทุกด้าน	**518**	**25.90**	**92.50**	**ผ่าน**

หมายเหตุ: * เกณฑ์ 70/75

70 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรายด้านที่จำแนกตาม P–D–C–A

75 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรวมของฝ่ายอำนวยการ

1.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม โดยพิจารณาตามหลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ Plan–Do–Check–Act และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการ 4Ms คือ Man–Money–Material–Method จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม พบว่า

1.2.1 ด้านการวางแผน แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.57

1.2.2 ด้านการปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.14

1.2.3 ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.14

1.2.4 ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 91.43

เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้หลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

แนวทางการดำเนินงาน	ค่าคำนวณ			
	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ยรวม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	เทียบเกณฑ์ร้อยละ 70/75*
1. ด้านการวางแผน (Plan)	131	26.20	93.57	ผ่าน
2. ด้านการปฏิบัติ (Do)	129	28.80	92.14	ผ่าน
3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)	129	25.80	92.14	ผ่าน
4. ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง (Act)	128	25.60	91.43	ผ่าน
รวมทุกด้าน	**517**	**26.60**	**92.32**	**ผ่าน**

หมายเหตุ: * เกณฑ์ 70/75

70 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรายด้านที่จำแนกตาม P–D–C–A

75 หมายถึง เกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละรวมของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ในความเห็นโดยสรุปของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ โดยจำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่บริหารงานโดยฝ่ายอำนวยการ ในด้านการวางแผน แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.71 ด้านการปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 89.29 ในส่วนของด้านการตรวจสอบ/ประเมิน แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 92.86 และด้านการยอมรับ/ปรับปรุง แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 92.14 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้านแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.50 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ รายด้าน ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่ดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms โดยใช้วิธีการสร้างหลักสูตร โปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ในด้านการวางแผน แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.57 ด้านการปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 92.14 ในส่วนของด้านการตรวจสอบ/ประเมิน แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 92.14 และด้านการยอมรับ/ปรับปรุง แสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.43 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วรายด้านในทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้านแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.32 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้หลักสูตร โปรแกรมฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

ผลวิจัยดังกล่าวนี้ ได้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 4 ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75” และตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

บทที่ 5

บทสรุป

บทนี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลที่ได้พบจากการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” ซึ่งจะได้กล่าวเป็นลำดับดังนี้

สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 3) เพื่อตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยผ่านการตรวจสอบสมมติฐาน 4 ประการ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (กรุงเทพมหานคร) 5 แห่ง สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดสัดส่วน (Stratefied Quota Random Sampling) เก็บข้อมูลได้ 472 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบวัดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบการประเมิน 6 ระดับ จำนวน 11 แบบวัด มีค่าความตรงของเครื่องมือ (IOC) ตั้งแต่ .60 ถึง 1.0 มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความกับคะแนนรวม (r) ตั้งแต่ .226 ถึง .890 มีค่าความเที่ยงจากจากการคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าตั้งแต่ .768 ถึง .914 และ 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด และ แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 7 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (โปรแกรม IBM SPSS/AMOS) สถิติที่ใช้นำเสนอด้วยสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง โดยสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเป็นขั้น (Stepwise) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยร้อยละและเทียบเกณฑ์รายด้านและโดยรวมร้อยละ 70 และ ร้อยละ 75 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เสนอไว้ข้างต้น ได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้พบว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 57.2 เมื่อเพิ่มกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำให้สามารถอธิบายได้ถึงร้อยละ 76.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.1 มากกว่าร้อยละ 5

2. การศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่ากลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ พบปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ มี 7 ประการตามลำดับ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงาน

อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมร่วมกันสามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 81.4 ปัจจัยส่งเสริมดังกล่าวยังครอบคลุมถึงปัจจัยส่งเสริมการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์กลุ่มดังกล่าวด้วย

3. การตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุตัวแปรแฝงที่แสดงอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อกลุ่มตัวแปรการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (WORK) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy: TE=.815) รองลงมา คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) (PSy: TE = .549 และ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม (SIT: TE=.361) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบร่วมกันอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ร้อยละ 83.7

4. การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า การจัดโครงการพัฒนาการทำงานของอาจารย์ ประกอบด้วย 2 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms เพื่อให้ได้หลักสูตร/โปรแกรมฝึก (ชุดฝึกอบรม) ประกอบด้วย ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ 3 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย

โดยรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการ ได้ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.29 ถึง 95.71 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.50 และรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากร 4Ms ด้วยการสร้างหลักสูตร โปรแกรมฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ที่ดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ได้ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 91.43 ถึง 93.57 เมื่อรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.32 และเมื่อพิจารณาผลประเมินของแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.29 ถึง 95.71 เมื่อรวมทุกฝ่ายมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.41 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะดำเนินการตามประเด็นที่สรุปผลไว้กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการตรวจสอบสมมติฐานตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 57.2 เมื่อเพิ่มกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 76.3 ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.1 มากกว่าร้อยละ 5 โดยพบตัวแปรปัจจัยที่ร่วมอธิบายได้ดี คือ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ว่า “ปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์

ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977, pp. 413–414)" ผลดังกล่าวนี้ สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก ตัวแปรปัจจัยสองกลุ่มร่วมกันสามารถทำนายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ผลที่ได้เช่นนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรที่ได้คัดเลือกมาศึกษาคัดเลือกมาจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดการกำหนดตัวแปรจากสาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของ Endler and Manusson (1976 อ้างอิงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541, หน้า 105–110) ที่ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมที่หลากหลายของมนุษย์ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้นำองค์การ ที่อธิบายสรุปพฤติกรรมมนุษย์เป็น 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ (บุคคล) ตามหลักทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531, หน้า 13) อธิบายกล่าวถึงตัวแปรทางจิตใจที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมบุคคล 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ และ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสองประการ คือ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตามที่ได้คาดการณ์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม สามารถอธิบายจิตลักษณะได้มากกว่าร้อยละ 40 คือ งานวิจัยของจิราพร เซ็นหอม (2562) ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) สามารถอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะการพึ่งตนเองของนักเรียน ได้ร้อยละ 41.7 ตัวแปรปัจจัยสำคัญ คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ความมุ่งมั่น) และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน งานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ผลวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม สามารถอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือ ได้ร้อยละ 47.2 ตัวแปรปัจจัยสำคัญ คือ การเห็นแบบอย่างคนใกล้ชิด เหตุผลเชิงจริยธรรม การสนับสนุนจากโรงเรียน (เพื่อน ครู ผู้บริหาร) และงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม อธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 54.1 ตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดี 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มที่สามด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายได้เพิ่มมากกว่าร้อยละ 5 แสดงว่า ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า “เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977, pp. 413-414)” โดยมีตัวแปรร่วมอธิบายได้ดี คือ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกันสามารถอธิบายได้การทำงานได้มากกว่าตัวแปรทำนายชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง ส่งผลให้ตัวแปรปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น หากต้องการให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มีการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นก็ควรจะได้มีการพัฒนาให้มีปัจจัยสำคัญทั้ง 6 ประการก่อน ซึ่งสนับสนุนรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Endler and Magnussan (1976) ที่มีสาระสำคัญว่า การใช้ตัวแปรเชิงเหตุหลายประเภท ประเภทละหลายตัวแปร สามารถอธิบายพฤติกรรมหรือจิตลักษณะสำคัญของบุคคลได้มากกว่าการใช้ตัวแปรน้อยประเภท และน้อยตัวแปร

ผลวิจัยนี้นอกจากสนับสนุนแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่พบว่า จิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ (5 ตัวแปร) ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมฯ ได้ ร้อยละ 29.0-39.0 และดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับจิตลักษณะอีก 3 ด้าน รวมเป็น 4 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 16.9 ในกลุ่มรวม และในตัวทำนายชุดเดียวกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มครูที่ได้รับการอบรมมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 34 ผลวิจัยของวรนุช สิปิยารักษ์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพบว่า จิตลักษณะและพฤติกรรมเดิม และสถานการณ์ร่วมกับตัวทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนาย

พฤติกรรมการพึ่งตนเองในกลุ่มรวมด้านสุขภาพร้อยละ 27.3 ด้านสังคมร้อยละ 30.5 และด้านเศรษฐกิจร้อยละ 37.3

ขณะที่พบผลวิจัยที่อธิบายจิตลักษณะได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 โดยงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ที่ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ พบว่า กลุ่มตัวสถานการณ์ทางสังคม เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์อธิบายได้ร้อยละ 47.2 ถึง 54.0 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์สังคมมากกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณี ผลการวิจัยของสิริพร บุญพา (2562) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายจิตลักษณะพอเพียง ได้เพิ่มร้อยละ 14.5 ถึง 18.9 สูงกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณีเช่นกัน และงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ได้ร้อยละ 60.2 เพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงกลุ่มเดียวร้อยละ 8.2 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 5

ประเด็นที่สอง พบปัจจัยเหตุสำคัญ 6 ประการ คือ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่แสดงอิทธิพลสำคัญและเป็นปัจจัยเชิงบวก แสดงว่าถ้าต้องการให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์แสดงสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ก็ควรที่จะพัฒนาให้แสดงปัจจัยทั้ง 6 ประการเพิ่มขึ้นให้ได้ก่อน ซึ่งความสำคัญของปัจจัยทั้งหกประการ กล่าวคือ การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นลักษณะมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานของอาจารย์ แสดงความพยายามทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และการริเริ่มสร้างสรรค์ของตน และป้องกันความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำนั้นได้ เป็นไปตามทฤษฎีของ Ajzen (Ajzen, 1985 as cited in Yuriev, Boiral and Guillaumie, 2020) ที่ได้อธิบายว่าอิทธิพลที่เกี่ยวกับความหลากหลายของสถานการณ์โดยเฉพาะการทำนายพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pereira and Ferreira (2020) ที่ศึกษาพบ

ความสัมพันธ์เชิงบวกของความตั้งใจในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาอาชีพ สำหรับความสอดคล้องกับการวิจัยในประเทศไทย พบงานวิจัยของพณณกร กระบวนศรี, อุษณีย์ เส็งพานิช และรัตนา สิทธิอ่วม (2565) ที่ศึกษาวิจัยปัจจัยพยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านได้มากที่สุด คือ ด้านกลุ่มอ้างอิง ที่เป็นปัจจัยด้านที่ทำงาน และงานวิจัยของพรรณฑิตา ทัศนิยม และชนัดดา เพ็ชรประยูร (2565) ได้ศึกษาพบการปรับตัวในการทำงานแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์ โดยเป็นการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ได้อย่างเด่นชัด

ปัจจัยสำคัญลำดับที่สอง คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ซึ่งเป็นความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตใจที่รับรู้ คิดและแสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอเพื่อเพียรพยายาม รอคอยมุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่สอดคล้องตามทฤษฎีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของ Volder and Lens (1982) ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ความสามารถของบุคคลในการคาดการณ์ว่ามีสิ่งใดหรืออะไรเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล ความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดในอนาคตนั้น อาจจะเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่เกิดกับผู้อื่น และสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น สร้างคุณค่าหรือความสำคัญที่ไม่ลดลง สำหรับการควบคุมตนเอง คือ ทักษะความสามารถของบุคคลที่จะกระทำ หรืองดเว้นการกระทำบางอย่างที่ต้องใช้ความอดทน หรือเสียสละ และสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นที่ให้ผลที่ดียิ่งขึ้นในระยะยาวมากกว่าผลดีที่จะเกิดขึ้นในระยะสั้น เช่นเดียวกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ (2550) อธิบายว่า ลักษณะมุ่งอนาคต แสดงความต่อเนื่องกัน 3 ขั้นตอน คือ 1) การคิดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นทั้งใกล้และไกล สิ่งนั้นยังมีลักษณะเป็นนามธรรมเพราะยังไม่เกิดขึ้นจริง 2) การยอมรับความสำคัญของสิ่งนั้นว่าแสดงความสำคัญในปริมาณที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้ว การยอมรับความสำคัญของสิ่งที่ยังมาไม่ถึง ยังไม่เกิดขึ้นนั้น แสดงถึงระดับสติปัญญาขั้นสูงของบุคคล และ 3) การยอมรับว่าสิ่งนั้นอาจเกิดขึ้นกับตนก็ได้ ทั้งที่เป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ตาม ถ้าเกิดสถานการณ์หรือสาเหตุที่นำมาก่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557) ได้สรุปสาระคัญว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นจิตลักษณะ และเกี่ยวข้องกับการควบคุมตนซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อการก้าวหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไป

ขณะที่ กรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ศึกษาวิจัยกับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่แสดงระดับสูงเป็นอันดับแรก คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ได้ศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอุทิศตน

ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนเป็นตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ที่มีค่าอิทธิพลเป็นลำดับที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .74 และสามารถทำนายได้ร้อยละ 65 และยังพบงานวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการพัฒนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา พบว่า การพัฒนาประชาชนให้เป็นคนดีที่เก่ง มีความสุขให้ได้มากและทั่วถึงกว่าแต่ก่อน จากลักษณะ “จิตพลังจริยธรรม” คือ พัฒนาจิตที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ความเชื่ออำนาจในตน และ 4) ความคิด และเหตุผลเชิงจริยธรรม จากการสร้างกิจกรรมพัฒนาจิตใจและพัฒนาทักษะการสอนแก่อาจารย์ เช่น การสอนอ่านตำราและบทความวิชาการร่วมกับการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ได้ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคีโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนได้ร้อยละ 35.4 ตัวแปรสำคัญอันดับแรก คือ ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .37

สำหรับปัจจัยลำดับที่สาม คือ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การและความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง เป็นไปตามทฤษฎีของ Ajzen and Fishbien (Ajzen and Fishbien, 1980 as cited in Choo, Chung and Pysarchik, 2004) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ทำนายและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม คือ พฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของจิตหรือเจตนาของบุคคลนั้น โดยใช้ข้อมูลจากความเชื่อเกี่ยวกับบุคลที่ใกล้ชิดหรือมีอิทธิพล ขณะที่ Allport and Ross (Allport and Ross, 1967 as cited in Tahmasbipour and Taheri, 2011) ได้อธิบายว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และแสดงอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ Ajazen (Ajzen, 1988 as cited in Engle, et al., 2010) ได้อธิบายว่าทัศนคติ คือ อารมณ์ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่ตอบสนองต่อวัตถุ บุคคล สถาบัน หรือเหตุการณ์

โดยยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มนักเรียนของสิริพร บุญพา (2562) ที่ศึกษาทัศนคติของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติต่อความพอเพียงสามารถอธิบายได้เป็นลำดับที่สามที่อธิบายพฤติกรรมพอเพียงด้านการดำเนินชีวิตได้ร้อยละ 22.9 ถึง 37.8 และงานวิจัยของวสพร บุญสุข (2565) ที่ศึกษาทัศนคติของนักเรียนเช่นกัน พบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือเป็นตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียนเป็นลำดับแรกสามารถอธิบายได้ร้อยละ 52.0 มีค่าน้ำหนักในการอธิบายเท่ากับ .306 และงานวิจัยในนิสิตนักศึกษาของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ที่ศึกษาทัศนคติของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะเอื้ออาทรและสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาได้ร้อยละ 40.6 ค่าน้ำหนักในการอธิบายเท่ากับ .226 และยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เป็นครู และบุคลากรทางการศึกษาของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูเป็นตัวทำนายสำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 โดยมีน้ำหนักการอธิบายเท่ากับ .639 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่พบว่าทัศนคติต่อความเป็นครูเป็นตัวแปรปัจจัยลำดับที่สามร่วมอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (พฤติกรรมรวม) ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ร้อยละ 65.5 และงานวิจัยของนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ที่ศึกษาทัศนคติการสอนของครู พบว่า ทัศนคติการสอนตามมาตรฐานสากลร่วมอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทัศนคติต่อการเรียนตามมาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการระดับห้องเรียนได้โดยประมาณร้อยละ 16.68 และล่าสุดงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของครูอาชีวศึกษา พบว่า ทัศนคติของครูอาชีวศึกษาต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ร่วมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 56.9 มีค่าน้ำหนักในการอธิบายเท่ากับ .365

ลำดับที่สี่พบปัจจัยลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เป็นความสามารถของบุคคลที่รู้จักคิด สามารถคาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านการทำงานที่ดีขึ้น ก่อเกิดคุณภาพและความก้าวหน้าของงานจากการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวางแผนเพื่อทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอน หรือการวางแผนได้หลายชั้นหรืองานที่มีความสลับซับซ้อนนั้นได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นไปตามทฤษฎีของ

Mahoney and Thoresen (Mahoney and Thoresen, 1972 as cited in Politis, 2006) และยังสอดคล้องกับทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2559) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการเรียน การทำงาน เป็นที่ยอมรับว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนแสดงความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จนั้นยังเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามปฏิบัติงานต่อไปจนบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา (2564) ที่ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนของนักศึกษาปริญญาตรี พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต–ควบคุมตนด้านการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสวิด 19 เป็นตัวแปรอันดับที่สองในกลุ่มทฤษฎีจิตพลังจริยธรรม เป็นตัวทำนายที่สำคัญในกลุ่ม โดยแสดงปริมาณการทำนายที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.10 (ร้อยละการทำนายเท่ากับ 36.50) โดยก่อนนั้นพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ประณีตวตกุล (2560) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นตัวแปรลำดับที่ห้าในกลุ่มจิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนมีพฤติกรรมป้องกันการรับและแพร่เชื้อโรคในชีวิตประจำวันได้ร้อยละ 36.1 และยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณะโชติ บัวหล้า (2561) ที่ทำการศึกษากับนักศึกษาปริญญาตรีรุ่นแรกของครอบครัว พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนสามารถทำนายได้ร้อยละ 51.7 ตัวทำนายอันดับแรกที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการเรียน

ปัจจัยในลำดับต่อไป คือ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป เป็นลักษณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์มีความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นความเชื่อของอาจารย์ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่าการกระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter (2011) ได้อธิบายว่าบุคคลที่เชื่อว่า ผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนนั้น พบสาเหตุสำคัญมาจากการกระทำของตนเอง เป็นบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ผู้ที่เชื่ออำนาจในตนมาก ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีเท่านั้น ยังต้องขึ้นกับเงื่อนไขทางจิตใจของผู้กระทำและสถานการณ์ที่ได้พบอีกด้วย เช่นเดียวกับ Strickland, et al. (2020) ได้อธิบายว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลร้ายก็ตามเกิดจากการกระทำของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2551) สรุปสาระคัญว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จทางด้านต่าง ๆ มาก และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีงามด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของกรทิพย์ รัตนะภุมมะ (2564) ศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนแสดงความสัมพันธ์กันเชิงบวก และพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ได้ศึกษากับพฤติกรรมการทำงานอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน

ต่อการทำงานอย่างอุทิศตนสูงเป็นลำดับที่สอง สามารถทำนายได้ร้อยละ 87 และยังพบความสัมพันธ์กับงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ได้ศึกษากับครูเช่นกัน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 44.5

และปัจจัยสำคัญประการสุดท้าย ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวคือ การรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สามารถ จดจำ ระลึกคิด เรียนรู้ได้จากการตั้งใจทำงานที่กำหนดเป้าหมาย ตรวจพิจารณาความถูกต้องอย่างใส่ใจให้งานเป็นมาตรฐานขององค์การและมีประสบการณ์ในความสำเร็จของงาน สามารถแสดงการระลึกรู้จากการทำงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรในองค์การ หรือนอกองค์การที่สามารถคิด ผลิตผลงาน หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงานที่แสดงคุณค่า หรือสร้างประโยชน์ เป็นตามทฤษฎีของ McClelland (McClellnad, 1961 as cited in Werdhiastutie, Suhariadi and Partiwi, 2020) ที่ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว เพื่อให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ ที่เชื่อมสัมพันธ์กับทฤษฎี West and Farr (West and Farr, 1989 as cited in Ture, Akkoc and Okun, 2022) ที่ได้อธิบายความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การแสดงออกด้วยการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรม แล้วนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงานประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bloom’s Taxonomy ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom, 1956) ได้จำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ต่อมา Anderson and Krathwohl (2001) ได้นำเสนอ Bloom’s revised Taxonomy โดยแบ่งพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ การจำ การเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ เป็นระดับสูงสุดของการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนย่อยเข้าด้วยกัน ด้วยการสังเคราะห์ เพื่อเชื่อมโยงให้ได้ผลงานใหม่ ๆ โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่ผ่านการวางแผนอย่างเหมาะสมและจัดเป็นความคิดขั้นสูง ที่ให้เกิดความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ของผลงาน

สำหรับในงานวิจัยพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมและตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความพอเพียง ร่วมกันอธิบายจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนได้ร้อยละ 35.4 สอดคล้องกับงานวิจัยในครูของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษาการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานอย่างอุทิศตน (ความรู้ ความเข้าใจ) มีพัฒนาการจากจิตลักษณะที่ฝึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูสูงกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึก และสอดคล้องกับงานวิจัยในผู้ใหญ่วัยทำงานของชุติมา เชยชุ่ม, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัครมณี สมใจ (2565) ที่ได้ศึกษากับประชากรกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ประโยชน์ การจัดการใช้เทคโนโลยีและโมเดลธุรกิจแบบใหม่ในการทำงาน ทำให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของบุณริสาก์ สุจันทรา และชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2559) ที่ได้ศึกษากับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสากรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ วัฒนธรรมองค์การ

2. ผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมทั้งการคิด และพฤติกรรมการทำงานอยู่ด้วยแล้ว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ 2 ว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยแต่ละกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแสดงปัจจัยส่งเสริมที่อธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” ทั้งนี้กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในงานวิจัยนี้ไม่ได้หมายถึงการแสดงพฤติกรรมเป้าหมาย (การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์) ต่ำจนกระทั่งเกิดปัญหาเพียงแต่เป็นกลุ่มที่แสดงพฤติกรรมน้อยกว่าคู่เปรียบเทียบเท่านั้น และการที่ได้พบกลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อน ทำให้ผู้บริหารในแต่ละระดับของมหาวิทยาลัยและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีทางเลือกในการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาอาจารย์ได้มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าหากมีทรัพยากรมากพอ อาจจะพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มเป้าหมายโดยรวมทั้งหมดได้พร้อมกันในคราวเดียว หรือแบ่งกลุ่มการพัฒนาได้

แต่ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด หรือต้องการทำเป็นโครงการนำร่อง ก็ควรที่เลือกอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งจะดำเนินการได้รวดเร็วและบริหารจัดการได้สะดวกมากกว่า

เมื่อผลการวิจัย ได้พบว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ แสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์น้อยกว่าอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ แสดงความสามารถจากทัศนะด้านศิลปะ จินตนาการ การรับรู้ความสามารถของตน การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความร่วมมือกับสังคมได้น้อยกว่า ด้วยสาเหตุเบื้องต้นดังกล่าวมานี้ทำให้แสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ Freud (Freud, 1933 as cited in Akhtar and Twemlow, 2020) ได้อธิบายว่า การคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดในระดับก่อนมีสติสำนึก และระดับจิตไร้สำนึกว่าแสดงความสามารถที่จะเป็นจริงขึ้นมาก การริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการปรับความเพ้อฝันให้เป็นจริงผ่านรูปแบบของศิลปะ ซึ่งทำให้สามารถกำหนดการคิดสร้างสรรค์ด้วยตัวเองได้ อีกทั้งความสามารถในการสื่อสาร การพูดเจรจา และการรับฟังผู้อื่น และการทำงานเป็นทีมก็เป็นส่วนที่สำคัญจากแรงบันดาลใจในความหลากหลายทางความคิดของผู้ร่วมงานผู้เป็นส่วนร่วมสำคัญในการสร้างให้ความคิดนำไปสู่การปฏิบัติได้

ทั้งนี้ควรที่จะต้องพัฒนากลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 2 ประการ และกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ประการ และถ้าหากพัฒนาอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพให้แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ควรที่จะต้องพัฒนากลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 1 ประการ กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3 ประการ และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ประการ ที่เป็นตัวแปรปัจจัยส่งเสริมสำคัญดังกล่าว รวม 7 ประการ คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ร่วมกันอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 81.4 (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25) โดยได้อภิปรายปัจจัยสำคัญ

ใน 6 ประเด็นไปก่อนหน้านี้แล้ว (ผลการวิจัยที่ 1) จึงขออภิปรายผลเพิ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การที่อาจารย์รับรู้ได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของอาจารย์ ใน 3 ด้าน คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์–ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเงินงบประมาณ เป็นไปตามทฤษฎีของ Cobb (Cobb, 1979 as cited in Turner and Brown, 2010) ที่ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า และ 3) การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และทฤษฎีของ House (House, 1981 as cited in Jackson and Warren, 2000) ได้อธิบายโดยจำแนกแรงสนับสนุนทางสังคม เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนให้การประเมินผล 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) การสนับสนุนด้านสิ่งของ

ยังพบความสอดคล้องกับการวิจัยในต่างประเทศของ Sarwoko (2020) พบว่า การเพิ่มขึ้นของการรับรู้ความสามารถของตนอย่างสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ควรได้รับการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานนั้น สำหรับงานวิจัยในครูของประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัย ของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน เป็นตัวแปรทำนายสำคัญของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 โดยครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมาก เป็นครูที่แสดงเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานตนเองว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) พบว่า อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ อิทธิผลของการเรียน และอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมแสดงผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมลกาญจน์ มาตแม้น และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2564) พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

3. ผลการวิจัยที่พบว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

อภิปรายผลการวิจัยได้ว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบ (โมเดล) คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล (PSy) กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (SIT) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_PSy) ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 83.7 ซึ่งผลดังกล่าวนี้สนับสนุนแนวคิดตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Endler and Magnussan, 1976) ที่แสดงสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Sitauational Factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological Traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ขณะที่พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์อยู่ในกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 4 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544) ของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย และพบผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา และงานวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2547) ที่ศึกษาระบบดัชนีความไว้วางใจอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่งานวิจัยทั้งสองได้ใช้กรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมของครู เช่น สรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ โดยรูปแบบที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 86 และงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรไพบูลย์ (2563) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม (กลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์) แต่ละกลุ่มสามารถทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูได้มากกว่าร้อยละ 30 โดยรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบสามารถอธิบายได้ร้อยละ 98.1

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้รูปแบบ (โมเดล) ปัจจัยเชิงเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้รับการยืนยัน ก็อาจด้วยเหตุที่ว่าทุกตัวแปรในรูปแบบได้ผ่านการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านของการนิยามปฏิบัติการ วิธีการวัด และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรในรูปแบบนั้น ทำให้รูปแบบดังกล่าวแสดงความเป็นไปได้สูงที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (ข้อมูลเชิงประจักษ์)

4. ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ แสดงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่บริหารโดยฝ่ายอำนวยการ ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 2) รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้หลักสูตร โปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ซึ่งดำเนินงานโดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นกรรมการแต่ละฝ่าย ผลการประเมิน แสดงค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 90.71 ถึง 94.64 เมื่อรวมทั้งสองฝ่ายแสดงค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 92.41 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 เช่นกัน

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 4 ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่สร้างขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติรายด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และโดยภาพรวมต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75” จึงอภิปรายผลวิจัยนี้ได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี

พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูแสดงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยแสดงคะแนนรายด้านแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 และผลงานวิจัยของพัฒนกิจ วงค์ลาศ (2566) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตแสดงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยแสดงคะแนนรายด้านแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 86.25 ถึง 89.82 เมื่อรวมทุกคณะทำงานแสดงค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 เช่นกัน ซึ่งจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้สองประการ คือ

ประการแรก รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว แสดงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยการวิจัยระยะที่ 2 โดยได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารรูปแบบการบริหารการพัฒนาฯ ดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์โดยตรงอย่างถูกต้อง ชัดเจน ลุ่มลึก จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรง จึงทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่มีลักษณะค่อนข้างชัดเจน ครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง เป็นไปตามแนวคิดของ Eisner (1976 as cited in Murillo and Pinar, 2019) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่อธิบายว่า การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ด้วยการผสมผสานปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรายการที่จะทำการประเมิน อีกทั้งรูปแบบนี้เป็นการประเมินแบบเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินอย่างละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้ประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา

ประการที่สอง ในการวิจัยระยะที่ 2 มี 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งการบริหารการพัฒนาเป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ และ 2) รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งการดำเนินงานเป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ใช้หลักการบริหารด้วยวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้พบว่า การบริหารรูปแบบดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้าน และโดยภาพรวมในระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 จึงทำให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทำให้เกิดความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง ด้วยเหตุการณ์พัฒนาที่นำเสนอสาระจากพื้นฐานทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนั้นมีโอกาสทำได้สำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยขาดพื้นฐานข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการที่มีประสบการณ์สูงในการวิจัยและการพัฒนา Nation, et al. (2003) เห็นว่าโครงการพัฒนาที่ใช้ทฤษฎีรองรับจะประสบผลสำเร็จ และเป็นโครงการที่ยั่งยืนกว่าโครงการที่ไม่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งหมายถึงการแสดงพื้นฐานความรู้ว่าอะไรคือสาเหตุของผลที่ต้องการจำเป็นของโครงการโดยความรู้เรื่องสาเหตุกับผลต้องมาจากงานวิจัย ในทำนองเดียวกันทฤษฎีระบบ ของ Kast and Rozenweig (Kast and Rozenweig, 1972 as cited in Thomas and Murphy, 2020) อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นของระบบสามารถที่จะทำความเข้าใจได้จากการประเมินหรือพัฒนาระบบประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ผลกระทบ และ Von Bertanffy (1973 as cited in Hammond, 2019) อธิบายว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะของเหตุและผล (Causes and Effects) อีกทั้งนวัตกรรมในการบริหารเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จที่นำมาใช้ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ Deming (1951 as cited in Moen and Norman, 2009; Gupta, 2006)

วงจรคุณภาพเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรม ต้นธารภูมิปัญญาหรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรการบริหาร โดยเครื่องมือการบริหารที่มีอยู่จำนวนมากนั้นเมื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วล้วนมีแก่นร่วมกันที่สำคัญบนฐานคิดเดียวกันคือวงจรคุณภาพ (สุขสันต์ สุขสงคราม, 2564) พร้อมกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ของ Drucker (1973, as cited in Kurzynski, 2009) เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด ด้วยทรัพยากรคือสิ่งสำคัญในการบริหารเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา จะช่วยให้องค์การมีคุณภาพ

มีระบบการบริหารที่ทันสมัย อิสระและคล่องตัว (อัมพร พรมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564; อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงศ์เจริญ, 2565)

ยังสอดคล้องกับ Keeves (Keeves, 1997 as cited in Sizova, et al., 2019) ได้กล่าวสนับสนุนว่า รูปแบบที่จะใช้ประโยชน์แสดงลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) นำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาจะสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ คือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือ เพื่อพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) สามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบหาความรู้ และ 4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships) เช่นเดียวกับ สิริพร บุญพา (2562) ที่พบว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรต่าง ๆ ที่ชัดเจน รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ตลอดจนสามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และรูปแบบต้องนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่และขยายองค์ความรู้อย่างกว้างขวางออกไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคล คณะกรรมการ หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้ คือ

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังกัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และนำองค์ความรู้และผลจากการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวนโยบายการคัดสรรเพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.3 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม คืออาจารย์ที่สังกัดกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยส่งเสริม 7 ประการ

2. อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้องค์ความรู้นี้เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. นักวิจัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะคล้ายกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เครื่องมือได้สร้างจากกระบวนการตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี

4. หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏไปประยุกต์ในการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ พบผลของกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่มที่แสดงองค์ประกอบตัวแปรต่าง ๆ เป็นตัวแปรที่สนับสนุนการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ดังที่พบในการทำนาย จึงควรที่จะประมวลเอกสารและคัดสรรตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุมาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มร้อยละของการอธิบายให้มากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยนี้ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลการวิจัยที่พบเป็นเพียงระดับความสัมพันธ์ การที่จะนำรูปแบบไปใช้พัฒนาจริงและควรพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผลที่แท้จริงให้ได้ โดยอาจทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบนี้ในขั้นตอนต่อไป กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ หรือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัดภูมิภาคอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หรือมหาวิทยาลัยเอกชน

3. นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์นี้ทำเป็นโครงการวิจัย และประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ซึ่งเป็นงานวิจัยในภารกิจของฝ่ายบริหาร (ฝ่ายอำนวย) และเมื่อนำไปใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์การจริงแล้ว ควรประเมินด้วยว่าพบความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิตามผลที่ได้ประเมินไว้หรือไม่

บรรณานุกรม

กรทิพย์ รัตนะภุมมะ. (2564). **การบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, กรุงเทพฯ.

กรรณิกา บูระวงษ์ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,** 11(3), 1-12.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561).** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษณะโชติ บัวหล้า. (2561). **ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นรุ่นแรกของครอบครัว.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กฤษณะโชติ บัวหล้า และดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2561). ปัจจัยทางจิตลักษณะและ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจดจ่อใส่ใจในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นรุ่นแรกของครอบครัว. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,** 10(2), 56-82.

กษิรา นิติธนนันต์, อรุณ รักธรรม และเพ็ญศรี นิรินัง. (2563). องค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย,** 13(3), 159-167.

กองพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2564). **แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ. 2564.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). **รายงานจำนวนบุคลากรทั้งหมด ปีการศึกษา 2565 ภาคเรียนที่ 1 จำแนกตาม ประเภทสถาบัน ชื่อสถาบัน คณะ ประเภทบุคลากรย่อย ประเภทบุคลากร วุฒิการศึกษา และเพศ.** สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://info.mhesi.go.th/stat_stf.php

กันฐิกา ทองสุข. (2562). ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,** 2(2), 39-49.

กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร. (2562). ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารวิทยาการจัดการ,** 6(2), 209-222.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). **อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เกศสกุล สระกวี และอรพินทร์ ชูชม. (2560). การพัฒนาแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ของไทย. **วารสารวิทยาการจัดการ**, 34(1), 83–107.

เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

โกสุม สายใจ. (2558). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา. **วารสารจันทรเกษมสาร**, 21(41), 67–76.

คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา. (25 พฤษภาคม 2566). **ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์เพื่อส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2566.** สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2566, จาก https://www.ops.go.th/th/ches-downloads/edu-standard/item/8494-2566

จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬา ขอนแก่น**, 8(2), 130–138.

จอมพล จีบภิญโญ และยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2563). ปัจจัยทางการสื่อสารขณะพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมในองค์กรธุรกิจกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม. **วารสารนิเทศศาสตร์**, 38(3), 103–122.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา จารุเมธีญาณ. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน. **วารสารวิจัยธรรมศึกษา**, 2(1), 29–36.

จิตรจรูญ ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารร้อยแก่นสาร**, 3(1), 41–57.

จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

จิราพร เซ็นหอม. (2562). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

เจตน์สฤษฎ์ วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 3(4), 44–52.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2553). **การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core Competency).** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย**, 5(1), 7–20.

ชาคร คัยนันทน์. (2561). รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 12(2), 85–95.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2552). **การนิเทศการศึกษา.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ชุติมา เชยชุ่ม, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัครมณี สมใจ. (2565). ความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ประโยชน์ และการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี และโมเดลธุรกิจแบบใหม่ (Digital Disruption) ให้ธุรกิจมีประสิทธิภาพ. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 5(1), 120–130.

ญาณิน ดาจง, บงกช เจนชัยภูมิ, พูนสิน ประคำมินทร์ และทิพยวรรณ แพงบุปผา. (2564). ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะในการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอน สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยสันตพล. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล**, 7(2), 189–196.

ฐิติมา พูลเพชร. (2562). การสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น**, 1(3), 51–61.

ณปภัช วชิรกลิ่นขจร และกฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2564). รูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทักษะการทำงานของนักออกแบบสื่อดิจิทัล. **วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก**, 39(3), 12–31.

ณัฏฐ์ณพัชร์ อ่อนตาม. (2562). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle). **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)**, 1(3), 39–46.

ณิชาภา ธพิพัฒน์. (2559). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ดวงใจ คงคาหลวง. (2561). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก. **วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์**, 8(1), 165–176.

ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**, 5(1), 62–81.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). การวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, 13(3), 25–55.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธนิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. **วารสารทันตาภิบาล**, 10(2), 105–108.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). พหุปัจจัยเชิงเหตุของลักษณะทางพุทธศาสนาในเยาวชนไทยปัจจุบัน. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, 40(4), 75–85.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราขั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2548). **การวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคคลและสังคม เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการเรื่อง “การใช้และการผลิตผลงานวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อประโยชน์แก่สังคมไทย”**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2558). ลักษณะการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่สามารถชี้นำการพัฒนาบุคคลอย่างครบวงจร. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย (Journal of Research Methodology: JRM)**, 15(2), 129–152.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2559). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมในทศวรรษที่สี่ (พ.ศ. 2549–2559). ใน บังอร โสพัสและคณะ (บรรณาธิการ), **สี่ทศวรรษใต้ร่มทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม.** (หน้า 80–99). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2550). **ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไท: การปลูกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2564). นวัตกรรมการพัฒนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี**, 15(2), 206–219.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2564). นวัตกรรมนิทานจากวิชาการกับการพัฒนาจิตพลังจริยธรรมแก่นักเรียน. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 27(1), 1–17.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม และแนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. **วารสารพัฒนาสังคม**, 9(1), 85–117.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2551). **ตำราขั้นสูงทางระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยหลักและวิธีการประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2556). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ: แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจและการประเมินคุณภาพจากการใช้. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย,** 11(2), 190–232.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วินินทานนท์. (2551). **การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทำงจิต แบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2547). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). **รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาและการแก้ปัญหาอุดมศึกษากลุ่มใหม่.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ และนวัตกร หอมสิน. (2563). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 5(3), 218–231.

ทิศนา แขมมณี. (2550). **ศาสตร์ของการปฏิบัติ: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนการรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์การ. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**, 16(1), 201–228.

นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และจันทนา แสนสุข. (2564). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 6(9), 426–443.

นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). **ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

นิรันต์รัตน์ สิงห์ธนะ และงามลมัย ผิวเหลือง. (2564). ความเชื่ออำนาจควบคุม การสนับสนุนทางสังคม ความ

มุ่งมั่นในตนเองและการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน **วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตรและสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 9, 35–46.

นีออน พิณประดิษฐ์. (2547). **การวิจัยระบบดัชนีความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนใต้** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

บงกช ทองเอี่ยม, ฐิตินันท์ ธีรเวชเจริญชัย, สิริมงคล สุวรรณผา และอโนชา ถิรธำรง. (2564). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.)**, 24(1), 158–169.

บุณริสาก์ สุจันทรา และชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2559). การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทางานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. **RMUTT Global Business and Economics Review**, 11(1), 59–72.

บุษยมาศ แสงเงิน. (2559). **การมุ่งผลสัมฤทธิ์.** พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เบญจพร ประณีตวตกุล. (2560). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการรับและแพร่โรคในชีวิตประจำวันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประกาศิต สิริสัณฐิติ และชัญญาภัค หล้าแหล่ง. (2565). ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**, 11(1), 1–11.

ประยูร ศรีประศาธน์. (2553). **ทฤษฎีการบริหารการศึกษาและการบริหารการศึกษา ประมวลสาระชุดวิชาและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1–5.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พงศธร ภู่ทองคำ และงามลมัย ผิวเหลือง. (2562). อัตมโนทัศน์การทำหน้าที่ของครอบครัวการสนับสนุนทางสังคมและการสำนึกดีของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม**, 18(3), 272–280.

พจนารถ พรเจริญวิโรจน์, ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง, หควณ ชูเพ็ญ และสมเจตน์ พันธุโฆษิต. (2561). การมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อการบริการสาธารณะที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 12(3), 237–248.

พชร สุลักษณ์อนวัช. (2560). **ความสำเร็จในอาชีพเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในชีวิตโดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร และและบุญชม ศรีสะอาด. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(3), 338–352.

พณณกร กระบวนศรี, อุษณีย์ เส็งพานิช และรัตนา สิทธิอ่วม. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. **วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 4(3), 15–29.

พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). **ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ และขวัญกมล ดอนขาว. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). **วารสารเทคโนโลยีสุรนารี**, 8(2), 61–69.

พรรณฑิตา ทัศนิยม และชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในธุรกิจบรรจุภัณฑ์. **วารสารจิตวิทยา**, 19(1), 16–27.

พระมหาเทวินทร์ ชิณบุตร. (2564). สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา. **วารสาร มจร พุทธโสธร ปริทรรศน์**, 1(2), 125–133.

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (1 พฤษภาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา.** 1356(57ก).

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (14 มิถุนายน 2547). **ราชกิจจานุเบกษา.** 121(ตอนพิเศษ 230).

พัชรี ดวงจันทร์ และภิญญาพันธ์ เพียซ้าย. (2560). การทำนายพฤติกรรมการป้องกันโรคอ้วน: ประสิทธิภาพของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและตัวแปรส่วนขยาย. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 23(1), 123–146.

พัฒนกิจ วงค์ลาศ. (2566). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อการยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พิพัฒน์ ศรไพบูลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ, สมศักดิ์ ลิลา และพงศ์เทพ จิระโร. (2560). **การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เพชรวลัย ถิระวณัฐพงศ์ และปัญจ์ปพัชรภร บุญพร้อม. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**, 8(1), 33–40.

ภานุมาศ หมอสินธ์, ณัฐวัชต์ บุญภาพ, สมาน กาบมาลา, สาธิต วงค์จันทร์ และณภัทร วิหคน้อย. (2563). การอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค**, 6(3), 347–357.

ภาวนา ประมนต์. (2555). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการวางแผนชีวิต ของนักศึกษาระดับ**

ปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มลกาญจน์ มาตแม้น และวรชัย วิภูอุปรโคตร. (2564). การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)**, 27(1), 81–93.

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2564). **แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. (2564). **แผนปฏิบัติราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2565). **แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2564). **แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2560–2574).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). **ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ยุภาวรรณ ดวงอินตา. (2549). **การวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนสำหรับนักศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รชต อุบลเลิศ และปิยากร หวังมหาพร. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเตรียมความพร้อมสู่นโยบายประเทศไทย 4.0. **วารสารการเมืองการปกครอง**, 11(3), 122–136.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คำสมัย.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วรนุช สิปิยารักษ์. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพึ่งตนเองในผู้สูงวัย.** ศศ.ม. (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วรรณกร พลพิชัย. (2560). อิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมและบุคคลิกภาพที่มีต่อลักษณะความเป็นพลเมืองดีของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมงมหาวิทยาลัยราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้**, 10(1), 79–88.

วสพร บุญสุข. (2565). **การบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพ**

นับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคีโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วาทิตย์ แสงจันทร์ และธรินทร นามวรรณ. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 5(2), 61–74.

ว่าที่ พ.ต. นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์ และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2564). กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. **วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์**, 5(2), 51–66.

วิเชียร จันทะเนตร. (2565). แนวคิดทุนทางสังคมองค์การ: หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ยุคฐานชีวิตวิถีใหม่. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 16(2), 288–302.

วิทยา พยัคฆันตร และเสรี ชัดแช้ม. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 12(1), 143–160.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินทิพย์ กุลจิตรตรี และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). นวัตกรรมการจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสังคมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 4(3), 217–232.

ศุภชัย ถึงเจริญ, สมพงษ์ ปั้นหุ่น และไพรัตน์ วงษ์นาม. (2562). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการคิดแบบปรับเหมาะของนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารการศึกษาและการพัฒนา**, 14(1), 447–460.

สจีวรรณ ทรรพวสุ. (2561). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**, 2(1), 102–113.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะ (Core Competencies).** กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พริ้นต์.

สนธยา หลักทอง และเผชิญ กิจระการ. (2564). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานตามหลักการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 11(2), 197–209.

สมยศ นาวีการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สรายุทธ วรเวก. (2563). **รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, กรุงเทพฯ.

สอาดลักษม์ จงคล้ายกลาง. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงทพฯ.

สัจธรรม พรทวีกุล และจิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 8(3), 109-117.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). **พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2552). **คู่มือประเมินสมรรถนะครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2561). **ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579).** กรุงเทพฯ: สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2565). **กรอบความร่วมมือ ว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนประเทศไทย พ.ศ. 2565-2569.** กรุงเทพฯ: สหประชาชาติประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573.** กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **รายงานวิจัยเชิงประเมินบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2562 (IMD 2019).** กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.

สำรวย ชาวดร และสุกฤษฎิ์ มายุสิริ. (2564). กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 8(2), 453–463.

สิริพร บุญพา. (2562). **รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา , พะเยา.

สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2565). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานผ่านความสุขในการทำงานและมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 16(2), 135–145.

สุขสันต์ สุขสงคราม. (2564). แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา. **วารสารธรรมวัตร**, 2(2), 39–49.

สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามนัฏ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,** 12(1), 60–69.

สุพิณ เกชาคุปต์. (2559). วัฒนธรรมองค์การและการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 13 (พิมพ์ครั้งที่ 12). ใน **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุมาลี สังข์ศรี. (2566). การส่งเสริมให้นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต. **มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 21(1), 211–233.

สุรพล นิติไกรพจน์. (2557). **กฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันคลังสมองแห่งชาติ.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. **วารสารวิชาการ**, 3(10), 6–12.

หทัยนุช บับใหม่. (2563). การควบคุมตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2. **วารสารวิจยวิชาการ,** 3(2), 79–88.

อนงค์ลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา. (2564). **การทำนายพฤติกรรมป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 โดยใช้สามทฤษฎีทางจิตสังคม ในนักศึกษาปริญญาตรี.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อนงลักษณ์ พันธุ์พรหมธาดา. (2564). **การทำนายพฤติกรรมปัจจัยป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 โดยใช้ทฤษฎีทางจิตสังคมในนักศึกษาปริญญาตรี.** วิทยานิพน์ ปร.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อภินันต์ อันทวีสิน, ชิษณุพงศ์ ทองพวง, รมย์รัม ภาณัฐธัญอติรุจ และรุ่งแก้ว พุ่มโพธิ์. (2563). องค์ประกอบขององค์การที่มีสมรรถนะสูงของมหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน. **วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 9(2), 193–208.

อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และบารมี วรรณพงศ์เจริญ. (2565). การประยุกต์ใช้ 4M ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา–2019 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, 20(3), 34–62.

อวยชัย รางชัยกุล. (2563). การประยุกต์ใช้พละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 5(1), 246–254.

อัมพร พรมมี และศันสนีย์ จะสุวรรณ (ผู้บรรยาย). (18 สิงหาคม 2564). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด. ใน **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14** (หน้า 1171–1181). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อัมพร เรืองศรี. (2554). **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อำนวย พลรักษา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อุษา เทวารัตติกาล, พอดี สุขพันธ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2564). โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย. **วารสารรัชต์ภาคย์,** 15(3), 84–100.

Acevedo, A. (2018). A Personalistic Appraisal of Maslow's Needs Theory of Motivation: From "Humanistic" Psychology to Integral Humanism. **Journal of Business Ethics,** 148(4), 741–763.

Akhtar, S. and Twemlow, S. (2020). **Textbook of applied psychoanalysis.** Routledge.

Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R. (2001). **A taxonomy for learning, teaching, and assessing.** New York: Longman.

Bahar, A. K. and Maker, C. J. (2011). Exploring the relationship between mathematical creativity and mathematical achievement. **Asia–Pacific Journal of Gifted and Talented Education,** 3(1), 33–48.

Baráth, T. (2015). Learning organization as a tool for better and more effective schools. **Procedia Manufacturing,** 3, 1494–1502.

Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. **Psychology and Developing Societies,** 12(2), 155–166.

Blanchard, K. H. (2007). **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations.** New Jersey, NJ: Pearson.

Bloom, B. S. (1956). **Taxonomy of Education Objectives: The Classification of Education Goal.** New York: Longman.

Bonanato, K., Branco, D. B. T., Mota, J. P. T., Ramos–Jorge, M. L., Paiva, S. M., Pordeus, I. A. and Kaeppler, K. C. (2009). Trans–cultural adaptation and psychometric properties of the'Sense of Coherence Scale'in mothers of preschool children Revista Interamericana de Psicología/Interamerican. **Journal of Psychology,** 43(1), 144–153.

Buytendijk, F. (2006). Five keys to building high performance organization. **Business Performance Management,** 4(1), 24–30.

Callison, W. (2022). The Politics of Rationality in Early Neoliberalism: Max Weber, Ludwig von Mises, and the Socialist Calculation Debate. **Journal of the history of ideas,** 83(2), 270–291.

Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing organizational culture: based on the competing values framework.** Massachusett: Adisson–Wesely.

Chien, Y. A., Lee, Y. H., Chang, Y. P., Lee, D. C. and Chow, C. C. (2022). Exploring the relationships among training needs, willingness to participate and job satisfaction in disaster nursing: The mediating effect of achievement motivation. **Nurse Education in Practice,** 61(103327).

Choo, H., Chung, J. E. and Pysarchik, D. T. (2004). Antecedents to new food product purchasing behavior among innovator groups in India. **European Journal of Marketing,** 38(5/6), 608–625.

Cohen, J. (1977). **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** New York, NY: Academic Press.

Daly, M., Delaney, L. and Baumeister, R. F. (2015). Self–control, future orientation, smoking, and the impact of Dutch tobacco control measures. **Addictivebehaviors reports**, 1, 89–96.

De Jong, J. and Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behavior. **EIM Business and Policy Research,** 23, 24–44.

De Spiegelaere, S., Gyes, G. V. and Greet, V. H. (2012). The Innovative Work Behaviour Concept: Definition and Orientation. **Gedrag & Organisatie,** 27(2), 139–156.

de Volder, M. L. and Lens, W. (1982). Academic achievement and future time perspective as a cognitive–motivational concept. **Journal of Personality and Social Psychology,** 42(3), 566–571.

Drucker, P. F. (1973). **Management: Tasks, responsibilities, practices.** New York: Harper & Row.

Durisin, B., Calabretta, G. and Parmeggiani, V. (2010). The intellectual structure of product innovation research: a bibliometric study of the journal of product innovation management, 1984–2004. **Journal of Product Innovation Management,** 27(3), 437–451.

Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. **The Journal of Aesthetic Education,** 10(3), 192–193.

Endler, N. S. and Magnussan, D. (1976). Toward and Interactional psychology of personality. **Psychological Bulletin**, 83(1), 956–974.

Engle, R. L., Dimitriadi, N., Gavidia, J. V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I. and Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: A twelve–country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research,** 16(1), 35–57.

The Development Assistance Committee Working Party on Aid Evaluation. (2002). **Glossary of key terms in evaluation and results based management.** France: OECD Publications.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang, A. G. (2009). Statistical Power Analyses Using G*Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses. **Behavior Research Methods,** 41, 1149–1160.

Fayol, H. (1949). **General and industrial management.** London: Sir Isaac Pitman & Sons.

Fedyk, M. and Xu, F. (2021). Creativity as potentially valuable improbable constructions. **European Journal for Philosophy of Science,** 11(1), 1–24.

French, D. P., Sutton, S., Hennings, S. J., Mitchell, J., Wareham, N. J., Griffin, S., et al. (2005). The Importance of Affective Beliefs and Attitudes in the Theory of Planned Behavior: Predicting Intention to Increase Physical Activity. **Journal of Applied Social Psychology,** 35, 1824–1848.

Frick, T. W. (2019). Close Schools. **Open Minds. Why We Need Educology for Improving Education Systems.** Bloomington: Indiana University Bloomington.

Fromm, E. (1964). Creators and destroyers. **The Saturday Review,** 4(1,1964), 22–25.

Ghaleb, A. B., Ghaith, S. and Akour, M. (2015). Self–efficacy, achievement goals, and metacognition as predicators of academic motivation. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 191(2068–2073).

Godwin, A., Handsome, O. E., Ayomide, W. A., Enobong, A. E. and Johnson, F. O. (2017). Application of the henri fayol principles of management in startup organizations. **IOSR Journal of Business and Management,** 19(10), 78–85.

Gorney, E. (2007). **Dictionary of Creativity: Terms, Concepts, Theories and Findings in Creativity Research.** Retrieved May 11, 2022, from http://creativity.netslova.ru/

Guilford, J. P. and Hoepfner, R. (1971). **The Analysis of Intelligence.** New York, NY: McGRaw–Hill.

Gupta, P. (2006). Beyond PDCA – A new process management model. **Quality progress,** 39(7), 45–52.

Hammond, D. (2019). The legacy of Ludwig von Bertalanffy and its relevance for our time. **Systems research and behavioral science,** 36(3), 301–307.

Hodges, C. B. (2004). Designing to motivate: Motivational techniques to incorporate in e–learning experiences. **The Journal of Interactive Online Learning,** 2(3), 1–7.

Hodges, D. and Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. **International Journal of Work–Integrated Learning,** 4(2), 16.

Hoque, M. E. (2016). Three domains of learning: Cognitive, affective and psychomotor. **The Journal of EFL Education and Research,** 2(2), 45–52.

Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education administration: theory, research andpractice** (6th ed.). New York, NY: McGraw–Hill.

Husen, I. and Postlethwaite, N. T. (1994). **The interational encyclopedia of education** (2nd ed.). New York, NY: Paramon.

Hussain, N., HAQUE, A. U. and Baloch, A. (2019). Management theories: The contribution of contemporary management theorists in tackling contemporary management challenges. **Journal of Yasar University,** 14(Special Issue), 156–169.

Ionescu, A. and Dumitru, N. R. (2015). The role of innovation in creating the company's competitive advantage. **Ecoforum,** 4(1), 1–14.

Jackson, Y. and Warren, J. S. (2000). Appraisal, social support, and life events: Predicting outcome behavior in school-age children. **Child development,** 71(5), 1441–1457.

Jenkins, J. L., Durcikova, A. and Nunamaker, J. F. (2021). Mitigating the security intention–behavior gap: The moderating role of required effort on the intention–behavior relationship. **Association for Information Systems,** 22(1), 246–272.

Johanim, J. (2019). Social Support, Pay Satisfaction, Work Ability, and Intention to Stay: A Case of Return to Work Program Participants. **Journal Pengurusan,** 55(8), 1–17.

Karabulut, A. T. (2016). Personality traits on entrepreneurial intention. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 229, 12–21.

Karakoc, M. (2016). The significance of critical thinking ability in terms of education. **International Journal of Humanities and Social Science,** 6(7), 81–84.

Kasmaienezhadfard, S., Pourrajab, M. and Rabbani, M. (2015). Effects of pictures in textbooks on students' creativity. **Multi Disciplinary Edu Global Quest (Quarterly),** 4(2), 83–96.

Khunakorncharatphong, A. and Tuntivivat, S. (2018). Psychosocial Factors Related to Aggressive Self Control Behavior of Youth in Reformatory Schools. **International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences,** 4(2), 96–103.

Kidd, C., Palmeri, H. and Aslin, R. N. (2013). Rational snacking: Young children's decision–

making on the marshmallow task is moderated by beliefs about environmental reliability. **Cognition,** 126(1), 109–114.

Kim, K. (2018). Social support timing and persistence in nascent entrepreneurship: exploring when in strumental and emotional support is most effective. **Journal of Small Bus Econ,** 51(4), 709–734.

Kiuru, N., Spinath, B., Clem, A. L., Eklund, K., Ahonen, T. and Hirvonen, R. (2020). The dynamics of motivation, emotion, and task performance in simulated achievement situations. **Learning and Individual Differences,** 80, 101873.

Kline, R. B. (2023). **Principles and practice of structural equation modeling.** New York: Guilford publications.

Kurzynski, M. (2009). Peter Drucker: Modern day Aristotle for the business community. **Journal of Management History,** 15, 357–374.

Lavasani, M. G., Weisani, M. and Shariati, F. (2014). The role of achievement goals, academic motivation in statistics anxiety: Testing a causal model. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 114(2014), 933–938.

Ledun, A., Wahyono, P. and Arifin, C. (2018). The Importance of Competence, Achievement Motivation and Knowledge Management in Improving Teacher Performance. **IOSR Journal of Business and Management,** 20(6), 76–85.

Lee, K. H. (2005). The Relationship between Creative Thinking Ability and Creative Personality of Preschoolers. **International Education Journal,** 6(2), 194–199.

Lewis, M. (2015). **Scientific management.** Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Li, M., Liu, Y., Liu, L. and Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self–efficacy in teachers. **Current Psychology,** 36(4), 697–706.

Li, Y., Garza, V., Keicher, A. and Popov, V. (2019). Predicting high school teacher use of technology: Pedagogical beliefs, technological beliefs and attitudes, and teacher training. **Technology, Knowledge and Learning,** 24(3), 501–518.

Majors, Y. (2017). Silence as indicator of engagement. **Journal of Adolescent & Adult Literacy,** 61(1), 91–93.

Makulova, A. T., Alimzhanova, G. M., Bekturganova, Z. M., Umirzakova, Z. A., Makulova, L. T. and Karymbayeva, K. M. (2015). Theory and practice of competency–based approach in education. **International Education Studies,** 8(8), 183–192.

Marijani, R. (2018). Ties that Bind: The Link between Functions of Public Sector Manager in Tanzania and Luther Gulick's Notes on The Theory of Organization. **HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration,** 9(2), 95–106.

Maslow, A. (1968). **Toward a psychology of being.** New York, NY: Van Nostrand.

Matterne, U., Diepgen, T. L. and Weisshaar, E. (2011). A longitudinal application of three health behaviour models in the context of skin protection behaviour in individuals with occupational skin disease **Psychology & health,** 26(9), 1188–1207.

McDonald, R. L. (1968). The role of emotional factors in obstetric complications: A review. **Psychosomatic Medicine,** 30(2), 222–237.

McGuire, D. and Cseh, M. (2006). The development of the field of HRD: a Delphi study. **Journal of European Industrial Training,** 30(8), 653–667.

McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. **Simply psychology,** 1(1–18).

McNally, J. J. (2018). **The Functions of the Executive, by Chester Barnard.** Cambridge, MA: Harvard University Press.

Menendez, M. E., van Hoorn, B. T., Mackert, M., Donovan, E. E., Chen, N. C. and Ring, D. (2017). Patients with limited health literacy ask fewer questions during office visits with hand surgeons. **Clinical Orthopaedics and Related Research®,** 475(5), 1291–1297.

Ment, T. N. A. (2011). Training need assessment: A critical study. **International Journal of Information Technology,** 4(1), 263–267.

Mérida–López, S., Quintana–Orts, C., Hintsa, T. and Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. **Revista de Psicodidáctica (English ed.),** 27(2), 168–175.

Mescon, M. H., Allbert, M. and Kheodour, F. (1985). **Management: Individual and Organizational Effectiveness.** New York, NY Harper & Row.

Misra, K. and Srivastava, S. (2016). Factors Affecting Scientific Attitude of IX Grade Students. **Indian Educational,** 54(1), 21.

Moberg, D. O. (2002). Assessing and measuring spirituality: Confronting dilemmas of universal and particular evaluative criteria. **Journal of adult development,** 9(1), 47–60.

Moeini, H. (2008). Identifying needs: A missing part in teacher training programs. **In Seminar.Net**, 4(1), 1–12.

Moen, R. and Norman, C. (September 17, 2009). Evolution of the PDCA cycle. In **Proceedings of the 7th ANQ Congress** (pp. 1–11). Tokyo. from https://rauterberg.employee.id.tue.nl/lecturenotes/DG000%20DRP–R/references/Moen–Norman–2009.pdf

Mohammadi, M., Yeganeh, E. M. and Rad, T. D. (2010). The relationship between faculty members' perception of organizational culture types and their preferences for instruction and counselling in iranian college of education and psychology. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 5(2010), 1841–1848.

Murillo, F. and Pinar, W. (2019). William Pinar responding to Elliot Eisner. **Encounters in theory and history of education,** 20(1), 159–164.

Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey–Kane, E. and Davino, K. (2003). What works in prevention principles of effective prevention programs. **American Psychologist,** 58(6/7), 449–456.

Ngang, T. K. (2012). A comparative study on teacher leadership in special education classroom between China and Malaysia. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 31(2012), 231–235.

Nikezić, S., Dželetović, M. and Vučinić, D. (2016). Chester Barnard: Organisational–management code for the 21st century. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 221(2016), 126–134.

Noorani, I. (2014). Service innovation and competitive advantage. **European Journal of Businesss and Inovation Research,** 2(1), 12–38.

Ouchi, W. G., Cooper, B. S., Segal, L. G., DeRoche, T., Brown, J. and Galvin, E. (2002). **The**

Organization of primary and secondary schools. Los Angeles, LA: University of Califonia, Anderson School of Management.

Pearson, H. M. (2021). **Behavioral Theory in Sociology: What Happened at Hawthone?.** Routledge.

Pereira, M. M. and Ferreira, M. C. (2020). Psychometric Evidence of the Work Intention Inventory. **Trends in Psychology,** 28(4), 640–653.

Politis, J. D. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. **Leadership & Organization Development Journal,** 27(3), 203–215.

Pristupa, M. L. (2019). **The Effects of Self–Regulation, Future Orientation, and Sensation Seeking on Delay Discounting During Adolescence.** Thesis M.Sc., University of North Florida, North Florida.

Rashid, N. R. N. A. and Halim, N. A. (2014). Innovative behavior in educational institutions: The role of transformational leadership and teamwork attitude. **Journal of Management Sciences Suratthani Rajabhat University,** 1(1), 39–62.

Rogers, P. J. and Aston, F. (1977). Play, enactive representation and learning. **Teaching History,** 19, 18–21.

Rotter, J. (2011). Rotter internal–xternal locus of control scale. **28 Measures of Locus of Control,** 10.

Santoso, H., Elidjen, E., Abdinagoro, S. and Arief, M. (2019). The role of creative self–efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. **Management Science Letters,** 9(13), 2305–2314.

Sarwoko, E. (2020). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self–efficacy. **Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura,** 23(2), 183–193.

Schein, E. (2011). Douglas McGregor: theoretician, moral philosopher or behaviorist? An analysis of the interconnections between assumptions, values and behavior. **Journal of management history,** 17(2), 156–164.

Schoofs, L., Hornung, S. and Glaser, J. (2022). Prospective effects of social support on self–actualization at work–The mediating role of basic psychological need fulfillment. **Acta Psychologica,** 228, 103649.

Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. (2010). **A beginner guide to structural equation modeling.** New York: Routledge.

Simons, J., Vansteenkiste, M., Lens, W. and Lacante, M. (2004). Placing motivation and future time perspective theory in a temporal perspective. **Educational psychology review,** 16(2), 121–139.

Sizova, Z. M., Semenova, T. V., Naydenova, N. N., Narbut, V. V., Chelyshkova, M. B. and Masalimova, A. R. (2019). Fairness Principle in Accreditation of Health Specialists: The Differential Item Functioning Method. **Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education,** 15(9).

Smeplass, E. and Leiulfsrud, H. (2022). A Widening Gap Between Official Teacher Training and Professional Life in Norway. **Interchange,** 53(2), 151–165.

Soufi, S., Damirchi, E. S., Sedghi, N. and Sabayan, B. (2014). Development of structural model for prediction of academic achievement by global self–esteem, academic self–concept, self–regulated learning strategies and autonomous academic motivation. **Procedia–Social and Behavioral Sciences,** 114, 26–35.

Steiner, E. (1988). **Methodology of theory building.** Sydney, Australia: Educology Research Associates.

Storme, M., Lubart, T., Myszkowski, N., Cheung, P. C., Tong, T. L. and Sing, L. (2017). A Cross–Cultural Study of Task Specificity in Creativity. **Journal of Creative Behavior,** 51(3), 263–274.

Strickland, B. K., Dixon, P. G., Ones, P. D., Demarais, S., Owen, N. O., Cox, D. A. and McKinley, W. T. (2020). Cohort antler size signals environmental stress in a moderate climate. **International Journal of Biometeorology,** 64(4), 611–621.

Strickland, J. C., Campbell, E. M., Lile, J. A. and Stoops, W. W. (2020). Utilizing the commodity purchase task to evaluate behavioral economic demand for illicit substances: a review and meta–analysis. **Addiction,** 115(3), 393–406.

doi:10.1111/add.14792.

Suhaila, A. K., Rusuli, C., Mohammad, I. and Fauzan, H. (2018). Perceived Organizational Support Moderating Relationship between Employee Development Practice and Service Performance of Front-Line Employees in Hotel Industry in Malaysia. **International Journal of Entrepreneurship,** 1(4), 1-12.

Tahmasbipour, N. and Taheri, A. (2011). The Investigation of Relationship between Religious Attitude (Intrinsic and Extrinsic) with depression in the university students. **Procedia-Social and Behavioral Sciences,** 30(1), 712-716.

Terje, S. and Mehmet, M. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from The Hospitality Industry. **Managing Service Quality: An International Journal,** 21(1), 88-107.

Thomas, B. and Murphy, L. (2020). Employee Innovativeness in Organisational Ecosystems: An Initial Study. **Open Journal of Human Resource Management,** 3(1), 12-21.

Ture, A., Akkoc, I. and Okun, O. (2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. **International Journal of Caring Sciences,** 15(1), 509-520.

Turner, R. J. and Brown, R. L. (2010). Social support and mental health. **A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems,** 2(1), 200-212.

van der Kooij, K. and Hennink, T. (2021). Motivation as a function of success frequency. **Motivation and Emotion,** 45(6), 759-768.

Vathanophas, V. (2007). Competency requirements for effective job performance in Thai public sector. **Contemporary management research,** 3(1), 45-47.

Walter, M., Johnson, A. and Schomberg, S. (2009). **Self-determination guide: Results and strategies from a survey of Wisconsin paraprofessionals.**

Wang, C., Mundorf, N. and Salzarulo-McGuigan, A. (2021). Entrepreneurship education enhances entrepreneurial creativity: The mediating role of entrepreneurial inspiration. **The International Journal of Management Education,** 20(2), 100570 (100571-100511).

Werdhiastutie, A., Suhariadi, F. and Partiwi, S. G. (2020). Achievement Motivation as

Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. **Budapest International Research and Critics Institute–Journal (BIRCI–Journal),** 3(2), 747–752.

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

Yuriev, A., Boiral, O. and Guillaumie, L. (2020). Evaluating determinants of employees' pro–environmental behavioral intentions. **International Journal of Manpower,** 41(7), 1005–1019.

Zhang, H., Zhao, H., Liu, J., Xu, Y. and Lu, H. (2015). The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self–control. **Frontiers in Psychology,** 6(1482), 1–10.

Zhou, J. and George, J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. **Academy of Management Journal,** 44(4), 682–696.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC) 5 คน ประกอบด้วย

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.เที้อน ทองแก้ว
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.4 รองศาสตราจารย์ ดร.นีออน พิณประดิษฐ์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.5 ทันตแพทย์หญิงวรวรรณ อัศวกุล
ตำแหน่ง ทันตแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านทันตสาธารณสุข) ผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

2. รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนา 10 คน ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 คน ประกอบด้วย

2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน อิงคพัฒนกุล

2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง

2.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย เพชรช่วย

1.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติ กอบัวแก้ว

2.2 กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยราชภัฏ 3 คน ประกอบด้วย

2.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์

2.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ จริยะเลอพงษ์

2.2.3 อาจารย์ ดร.ณัฐพร รัตนพรรณ

2.3 กลุ่มนักพัฒนาและนักจิตวิทยา (นักจิตพฤติกรรมศาสตร์) 3 คน ประกอบด้วย

2.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ผุสดี พรผล

2.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร ถาวรอธิวาสน์

2.3.3 ทันตแพทย์หญิงวรวรรณ อัศวกุล

3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ทรงความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญสูง ด้านวิชาการและการบริหาร ด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ และด้านการพัฒนาอาจารย์) 5 คน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.เที้อน ทองแก้ว

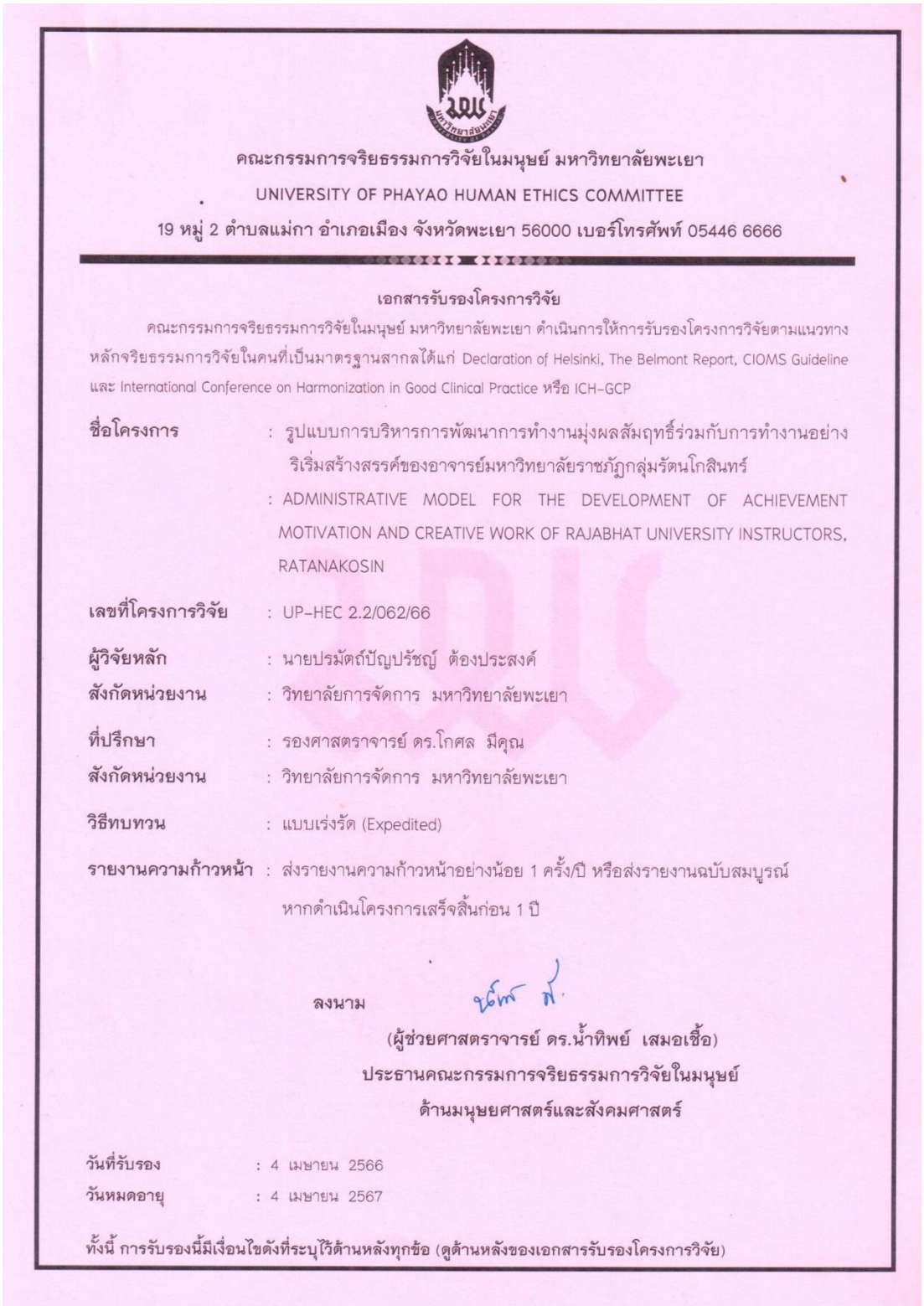
3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.นีออน พิณประดิษฐ์

3.4 รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวีร์ สิทธิศิรอรรถ

3.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ พวงสุวรรณ

ภาคผนวก ข เอกสารรับรองโครงการวิจัย (หลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล)



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

: ADMINISTRATIVE MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION AND CREATIVE WORK OF RAJABHAT UNIVERSITY INSTRUCTORS, RATANAKOSIN

เลขที่โครงการวิจัย : UP-HEC 2.2/062/66

ผู้วิจัยหลัก : นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 4 เมษายน 2566

วันหมดอายุ : 4 เมษายน 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขยายการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอต่ออายุการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามการวิจัย สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินข้อความในแบบวัด

ด้วยเอกสารที่ใช้ในการประเมินฯ มี 2 ชุด ได้แก่ 1) นิยาม และผังของแบบวัด (เอกสารชุดที่ 1) และ 2) ข้อความวัดที่เขียนตามนิยาม (เอกสารชุดที่ 2) จากเอกสารชุดที่ 1 ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ใช้เอกสารทั้ง 2 ชุดนี้ ประกอบกันในการพิจารณาการประเมิน (เอกสารชุดที่ 2)

เอกสารชุดที่ 1 นิยาม และผังของแบบวัด

คำชี้แจง เอกสารชุดที่ 1 ประกอบด้วย นิยามของตัวแปร และผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 5) การได้รับการอบรมพัฒนา 6) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 7) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 9) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

แบบวัดที่ 1 การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกได้เป็นการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยที่การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) การคิดทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ 3) การคิดสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีขึ้น 4) ความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ ในขณะที่การคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม 2) การคิดสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ 4) การคิดประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้จริง

แผนผังของแบบวัด การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์			
1) การคิดกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	1	2	2
2) การคิดทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ	3,4		2
3) การคิดถึงมาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีจากการทำงาน	6	5	2
4) การคิดพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ	8	7	2
2. การคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์			
5) การคิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม	9	10	2
6) การคิดสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่	12	11	2
7) การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	13	14	2
8) การคิดประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้จริง	15,16		2
รวม	**10**	**7**	**16**

แบบวัดที่ 2 พฤติกรรม (การกระทำ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จำแนกเป็น การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ทำการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) ทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ 3) ทำการสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีต่อเนื่อง และ 4) แสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ สำหรับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ทำการดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม 2) ทำการสร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ 3) ทำการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ 4) ทำการประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้จริง

แผนผังของแบบวัด พฤติกรรม (การกระทำ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์	**5**	**3**	**8**
1) ทำการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	1	2	2
2) ทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ	4	3	2
3) ทำการสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดี	6	5	2
4) แสดงความพึงพอใจในงานที่กระทำได้ผลสำเร็จ	7,8		2
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	**5**	**3**	**8**
5) ทำการดัดแปลงปรับปรุงวิธีทำงานจากเดิม	9	10	2
6) ทำการสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่	12	11	2
7) ทำการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ	13,14		2
8) ทำการประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้จริง	16	15	2
รวม	**10**	**6**	**16**

แบบวัดที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

นิยาม: วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับแบบแผนการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดหรือแสดงอิทธิพลไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่เป็นแบบแผนแนวคิดการอธิบายถึงเหตุที่สมาชิกยึดปฏิบัติ แสดงออกด้วยการรับรู้ การคิด การยึดถือปฏิบัติจนกระทั่งเป็นบรรทัดฐานในการทำงานที่ดีงาม สรุป ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงออกของอาจารย์ที่สะท้อนความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน 2) การแสดงออกที่สะท้อนวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย และ 3) แนววิถีปฏิบัติที่ดีงามของมหาวิทยาลัย

แผนผังของการวัด วัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การแสดงออกของอาจารย์ที่สะท้อนความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน	1,3	2,4	4
2. การแสดงออกที่สะท้อนวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย	7,8	5,6	4
3. แนววิถีปฏิบัติที่ดีงามของมหาวิทยาลัย	9,11,12	10	4
รวม	**7**	**5**	**12**

แบบวัดที่ 4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

นิยาม: การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของอาจารย์ ใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์– ความรู้สึก 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์–เงิน งบประมาณ ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบวัดของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ที่เป็นแบบวัดการสนับสนุนจากครอบครัวและโรงเรียนกับการพึ่งพาตนเอง แบบวัดของ สิริพร บุญพา (2562) ที่เป็นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมให้พอเพียง และแบบวัดของ กรทิพย์ รัตนภุมมะ (2565) ที่เป็นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมให้เอื้ออาทรและสมานฉันท์ ที่ได้ปรับจากแบบวัดของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547)

แผนผังของแบบวัด การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ครอบครัว	เพื่อนร่วมงาน	ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน	รวม (ข้อ)
1. ด้านอารมณ์–ความรู้สึก	1(+),(2–)	5(–)	9(+)	4=(2+,2–)
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3(+)	6(+)	10(–),11(+)	4=(3+,1–)
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์–เงิน งบประมาณ	4(–)	7(+),8(–)	12(+)	4=(2+,2–)
รวม	**4 =(2+,2–)**	**4=(2+,2–)**	**4=(3+,1–)**	**12=(7+,5–)**

แบบวัดที่ 5 การได้รับการอบรมพัฒนา

นิยาม: การได้รับการอบรมพัฒนา หมายถึง การที่บุคคลได้รับการฝึกให้ได้รับความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ตนสามารถทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สรุปได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับความรู้ 2) การฝึกทักษะที่จำเป็น 3) การถ่ายทอดความรู้ และ 4) การแสดงพฤติกรรมจากการฝึก

แผนผังของแบบวัด การได้รับการอบรมพัฒนา

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. การได้รับความรู้	1, 3	2	3
2. การฝึกทักษะที่จำเป็น	4,5	6	3
3. การถ่ายทอดความรู้	8,9	7	3
4. การแสดงพฤติกรรมจากการฝึก	10,12	11	3
รวม	**8**	**4**	**12**

แบบวัดที่ 6 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่รับรู้ จดจำ ระลึกรู้คิด เรียนรู้ได้จากพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การทำงานมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน และผลงานที่ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดี) ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (การปรับปรุงดัดแปลงวิธีการทำงานจากเดิม การสร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และการประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริงได้)

แผนผังของแบบวัด ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์	1,2,5,6,7,8,9,12	3,4,10,11	12
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์	13,15,16,17,20,21, 22,24	14,18,19,23	12
รวม	**16**	**8**	**24**

แบบวัดที่ 7 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การ มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง การวัดทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เชิงประมาณค่า ความรู้สึกพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ โดยสรุปได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึก และ 3) ความพร้อมที่จะกระทำหรือ แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม

แผนผังของแบบวัด ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก (ข้อที่)	ข้อความทางลบ (ข้อที่)	รวม (ข้อ)
1. ความรู้เชิงประเมินค่า	1,2,4	3	4
2. ความรู้สึก	5,6,8	7	4
3. ความพร้อมที่จะกระทำ หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม	9,10,11	12	4
รวม	9	3	12

แบบวัดที่ 8 ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเท และพยายามของบุคคลที่จะทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย 1) การตั้งใจกระทำ 2) ความพร้อมกระทำ และ 3) การกระทำทันทีเมื่อพบโอกาส

แผนผังของแบบวัด ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ [ข้อที่ (บวก)/(ลบ))	การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ [ข้อที่(บวก)/(ลบ)]	รวม (ข้อ)
1. การตั้งใจกระทำ	1(+), 2(+)	7(+),8(–)	4=(3+,1–)
2. ความพร้อมกระทำ	3(+), 4(+)	9(–), 10(+)	4=(3+,1–)
3. การกระทำทันทีเมื่อมีโอกาส	5(+), 6(–)	11(+), 12(+)	4=(3+,1–)
รวม	**6 =(5+,1–)**	**6 =(4+,2–)**	**12=(9+,3–)**

แบบวัดที่ 9 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

นิยาม: ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยสามารถรู้จักคิด คาดการณ์ไกล แสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต รอคอยมุ่งหวังในคุณค่าของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี สามารถคิดวางแผนการทำงานเพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) คาดถึงผลเสียจากการทำงานในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

แผนผังของแบบวัด ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ [ข้อที่ (บวก)/(ลบ)]	การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ [ข้อที่(บวก)/(ลบ)]	รวม (ข้อ)
1. คาดถึงผลเสียจากการทำงานในอนาคตจึงคิดป้องกัน	1(+), 2(+)	11(+), 12(+)	4=(4+)
2. ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน	3(–), 4(–)	13(–), 14(–)	4=(4–)
3. รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต	5(+), 6(+)	15(+), 16(+)	4=(4+)
4. อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ	7(+), 8(–)	17(+), 18(–)	4=(2+,2–)
5. ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม	9(+), 10(+)	19(+), 20(+)	4=(4+)
รวม	**10=(7+,3–)**	**10=(7+,3–)**	**20=(14+,6–)**

เอกสารชุดที่ 2 เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

คำชี้แจง เอกสารชุดที่ 2 นี้ เป็นเอกสารเพื่อประเมินข้อความตามนิยามของตัวแปร จากแบบวัดรวม 9 แบบวัด (ตัวแปร) ได้แก่ 1) การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 5) การได้รับการอบรมพัฒนา 6) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 7) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความตั้งใจทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 9) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

โดยมีข้อความในตาราง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาข้อความ แต่ละข้อความในประเด็นความเหมาะสม และสอดคล้องกับสาระสำคัญของนิยาม และผังของแบบวัดตัวแปร (เอกสารชุดที่ 1) หรือไม่

ถ้าท่านพิจารณาแล้วเห็นว่า สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช้อง +1

ถ้าไม่แน่ใจ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง –1

กรณีที่ท่านมีข้อแนะนำเพื่อการพัฒนาที่สมบูรณ์ของข้อคำถาม ท่านสามารถเขียนได้ในช่องข้อเสนอแนะ ดังแบบวัดต่อไปนี้

แบบวัดที่ 1 การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1) ในการทำงานฉันมักคิดกำหนดความมุ่งหมายของงานไว้ในระดับค่อนข้างยากและมีความท้าทาย (+)				
2) ฉันไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกำหนดความมุ่งหมายในการทำงานเชิงประจักษ์ (+)				
3) เมื่อได้ลงมีกระทำงานใด ๆ ฉันคิดตั้งมั่นว่าจะต้องทำงานนั้นให้สำเร็จได้ (+)				
4) เมื่อได้ลงมีกระทำงานใด ๆ ฉันคิดใส่ใจที่จะให้ผลงานได้ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐานขององค์การ (มหาวิทยาลัย) (+)				
5) ฉันไม่คาดหวังที่จะต้องทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น (–)				
6) ฉันจะรู้สึกพึงพอใจมากถ้าทำผลงานได้คุณภาพหรือมาตรฐานสูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (+)				
7) ฉันจะไม่รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของการการทำงานแต่ละ (–)				
8) ฉันจะรู้สึกพอใจมาก ถ้าสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นจากข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานของฉันที่ผ่านมา (+)				

แบบวัดที่ 1 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
2. การคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์				
9) ฉันมักจะคิดวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อทำให้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (+)				
10) ฉันไม่เคยคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะประหยัดทรัพยากรการทำงานได้ (–)				
11) ฉันไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม (–)				
12) ฉันคิดจะสร้างผลงานใหม่ที่มีลักษณะเด่นต่างจากของเดิม (+)				
13) ฉันมักคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน (+)				
14) ฉันไม่เคยคิดที่จะนำความรู้เดิมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่พบ (–)				
15) ฉันคิดวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยลงสู่ระดับปฏิบัติการ (+)				
16) ฉันคิดนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย (+)				

แบบวัดที่ 2 พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1) ฉันมักทำงานตามความมุ่งหมายที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของฉัน (+)				
2) ฉันไม่มีความมุ่งหมายที่จะสร้างผลลงานให้โดดเด่นมีคุณค่าแตกต่างจากที่เคยทำได้ (–)				
3) ฉันไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (–)				
4) ฉันทำงานด้วยความตั้งใจให้ได้ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (+)				
5) ฉันไม่ภูมิใจที่จะเล่าให้คนอื่นฟังว่าฉันทำผลงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (–)				
6) ฉันนำผลการประเมินผลจากที่ผ่านมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (+)				
7) ฉันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ที่จะให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น (+)				
8) ฉันทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ได้ผลงานที่สูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (+)				

แบบวัดที่ 2 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
2. พฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์				
9) ฉันใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (+)				
10) ฉันไม่ชอบทำงานโดยใช้วิธีการที่ใหม่ ๆ แม้จะสามารถประหยัดทรัพยากรได้มากขึ้น (–)				
11) ฉันไม่เคยสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่คุณภาพดีกว่าเดิม (–)				
12) ฉันชอบสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีลักษณะโดดเด่นต่างจากเดิม (+)				
13) ฉันนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน (+)				
14) ฉันนำความรู้เดิมมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่พบ (+)				
15) ฉันไม่สามารถประยุกต์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาสู่การปฏิบัติได้ (–)				
16) ฉันใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (+)				

แบบวัดที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. การแสดงออกของอาจารย์ที่สะท้อนความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน				
1) มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน (+)				
2) มหาวิทยาลัยของฉันไม่มีคติหรือค่านิยมร่วมอะไรที่ปรากฏชัดเจนให้ยึดถือปฏิบัติ (–)				
3) มหาวิทยาลัยของฉันส่งเสริมให้มีการคิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (+)				
4) มหาวิทยาลัยของฉันไม่ได้มีการจูงใจให้บุคลากรสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (–)				
2. การแสดงออกที่สะท้อนวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย				
5) มหาวิทยาลัยของฉันยกย่องอาจารย์ที่ทำงานมีผลงานมากกว่าอาจารย์ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี (–)				
6) มหาวิทยาลัยของฉันไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสไว้อย่างชัดเจน (–)				
7) มหาวิทยาลัยของฉันสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ที่ทำงานอย่างมุ่งมั่นจนได้ผลสำเร็จ (+)				

แบบวัดที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
8) มหาวิทยาลัยของฉันมีการสื่อสารที่ชัดเจนในการนำแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ (+)				
3. แนววิถีปฏิบัติของมหาวิทยาลัย				
9) มหาวิทยาลัยของฉันมีแนวปฏิบัติหรือข้อบังคับในการทำงานสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน (+)				
10) มหาวิทยาลัยของฉันไม่มีแนวปฏิบัติสำหรับอาจารย์ในการอยู่ร่วมกัน (–)				
11) มหาวิทยาลัยของฉันยึดความถูกต้อง และยุติธรรม เป็นหลักในการปฏิบัติต่อสมาชิก (+)				
12) มหาวิทยาลัยของฉันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด หรือความเห็นชอบในการปฏิบัติงาน (+)				

แบบวัดที่ 4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง”

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
1. การสนับสนุนจากครอบครัว				
ด้านอารมณ์ – ความรู้สึก				
1) ครอบครัวชื่นชมฉันเมื่อฉันทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท้าทาย (+)				
2) ครอบครัวของฉันไม่เห็นด้วยกับการสร้างผลงานให้ได้คุณภาพที่ดีขึ้น (–)				
ด้านข้อมูลข่าวสาร				
3) ผู้ใหญ่ในครอบครัวฉันบอกวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีผลสำเร็จได้ (+)				
ด้านวัสดุอุปกรณ์–เงิน				
4) ครอบครัวของฉันไม่เห็นด้วย ถ้าฉันต้องใช้เงินหรือสิ่งของเพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้คุณภาพที่ดีขึ้น (–)				
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				
ด้านอารมณ์ – ความรู้สึก				
5) เพื่อนของฉันไม่เห็นด้วยกับการสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีขึ้น (–)				
ด้านข้อมูลข่าวสาร				
6) เพื่อนฉันมักจะเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ให้กับฉัน กระทั่งฉันทำงานสำเร็จได้ (+)				
ด้านวัสดุอุปกรณ์ – เงิน				
7) ถ้าฉันต้องการทำงานที่ท้าทายให้ได้ผลสำเร็จ เพื่อนของฉันจะสนับสนุนเงินหรือสิ่งของ (+)				

แบบวัดที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
8) เพื่อนของฉันมักไม่เห็นด้วย ถ้าฉันต้องใช้เงินหรือสิ่งของเพื่อสร้างผลงานใหม่ให้ได้คุณภาพที่ดีขึ้น (–)				
3. การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน				
ด้านอารมณ์ – สังคม				
9) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันชื่นชมฉันเมื่อฉันทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท้าทาย (+)				
ด้านข้อมูลข่าวสาร				
10) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันไม่เคยให้ความรู้ เพื่อการสร้างผลงานใหม่ให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (–)				
11) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันจะบอกแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เสมอ (+)				
ด้านวัสดุอุปกรณ์ – เงิน				
12) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันยินดีสนับสนุนเงินให้ฉันได้ใช้ในการทำงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ (+)				

แบบวัดที่ 5 การได้รับการอบรมพัฒนา

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. การได้รับความรู้				
1) ฉันเคยได้รับให้ความรู้วิธีการกำหนดความมุ่งหมายที่ท้าทายความสามารถในการทำงานได้ (+)				
2) ฉันไม่เคยได้รับการให้ความรู้เรื่องการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าเชิงประจักษ์ (–)				
3) ฉันเคยได้รับความรู้ถึงวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม (+)				
2. การฝึกทักษะที่จำเป็น				
4) ฉันได้รับการฝึกให้ทำงานจนสำเร็จตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนดสม่ำเสมอ (+)				
5) ฉันได้รับการฝึกให้ทำงานอย่างละเอียดประณีตจากกระบวนการคิดริเริ่มใหม่ ๆ (+)				
6) ฉันไม่เคยได้รับการพัฒนาให้สามารถสร้างผลงานจากการประยุกต์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (–)				
3. การถ่ายทอดความรู้				
7) ฉันไม่เคยได้รับการสอนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ฉันสร้างผลงานที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยได้ (–)				
8) ฉันสามารถสอนการทำงานจากการประยุกต์แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติให้ทีมงานของฉันได้ (+)				
9) ฉันมักแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการคิดริเริ่มทำงานใหม่ ๆ ให้สำเร็จกับทีมงานที่สนใจเสมอ (+)				

แบบวัดที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
4. การแสดงพฤติกรรมจากการฝึก				
10) ฉันมักจะตั้งความมุ่งหมายของความสำเร็จไว้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (+)				
11) ฉันไม่ชอบที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายโดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง (–)				
12) ฉันจะประเมินผลการทำงานของฉัน และนำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม (+)				

แบบวัดที่ 6 ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตาม แต่ละข้อประกอบด้วยมาตร 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ให้ตอบข้อความนั้น “ถูก” หรือ “ผิด” (2) ให้พิจารณาว่าคำตอบที่ตอบในขั้นตอนแรก ผู้ตอบมีความมั่นใจในคำตอบในปริมาณเท่าใดซึ่งให้ประมาณค่า 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1.1 การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย				
1) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะตั้งความมุ่งหมายการทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ (+)				
2) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะตั้งความมุ่งหมายที่สามารถสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิมได้ (+)				
3) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะไม่คิดตั้งความมุ่งหมายที่เน้นคุณค่าสูง (–)				
1.2 การทำงานมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ				
4) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่จำเป็นต้องใส่ใจกับความละเอียดรอบคอบ ตรวจตราความถูกต้องของงาน (–)				
5) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะให้ความสำคัญกับการทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (+)				
6) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือผู้ที่ทำงานได้มาตรฐานสูง โดยมีขั้นตอนการทำงานที่ลดลง (+)				
1.3 ความพึงพอใจในงาน				
7) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะรู้สึกภาคภูมิใจจากความสำเร็จในการทำงาน (+)				
8) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะปรับปรุงพัฒนาผลงานให้มีคุณค่าและประโยชน์ยิ่งขึ้น (+)				

แบบวัดที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
9) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประเมินผลและใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (+)				
1.4 ผลงานที่ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดี				
10) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะไม่ใส่ใจในผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น (–)				
11) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมุ่งมั่นทำให้ผลงานดีขึ้นกว่าผลการประเมินผลงานของตนที่ผ่านมา (+)				
12) ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะมุ่งมั่นทำให้ผลงานสูงกว่าเกณฑ์ที่องค์การกำหนดไว้ (+)				
2. การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์				
2.1 การปรับปรุงดัดแปลงวิธีการทำงานจากเดิม				
13) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ผลงานที่เกิดขึ้นดีกว่าเดิม (+)				
14) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะไม่ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรที่น้อยลง (–)				
15) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะค้นหาวิธีการใช้ประโยชน์จากผลงานได้มากขึ้น (+)				
2.2 การสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่				
16) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะสร้างผลงานด้วยความประณีตจากความคิดเริ่มใหม่ ๆ (+)				

แบบวัดที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
17) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะสร้างผลงานด้วยกระบวนการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (+)				
18) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะไม่สามารถสร้างผลงานให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น (–)				
2.3 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ				
19) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะไม่เน้นการทำงานให้มีความริเริ่มใหม่ ๆ (–)				
20) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะเชื่อมโยงงานจากประสบการณ์และความสามารถของตนเพื่อให้เกิดผลงานที่ริเริ่มใหม่ ๆ (+)				
21) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสามารถร่วมกับกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกัน แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้สำเร็จ (+)				
2.4 การประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริงได้				
22) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะประยุกต์แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยให้มีกระบวนการทำงานที่มีประโยชน์ อย่างเป็นระบบ (+)				
23) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะไม่ให้ความสำคัญกับถ่ายทอด หรือสอนงานอย่างเป็นระบบให้ทีมงาน (–)				
24) ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะแสวงหาความรู้เชื่อมโยงแนวนโยบายขององค์การเพื่อสร้างผลงานที่มีประโยชน์ และสร้างคุณค่า (+)				

แบบวัดที่ 7 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
1. ความรู้เชิงประเมินค่า				
1) การที่ฉันสามารถสร้างผลงานที่มีมาตรฐานสูง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย (+)				
2) การที่ฉันมุ่งมั่นสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้สำเร็จได้แล้ว ความภาคภูมิใจย่อมเกิดกับตัวฉัน (+)				
3) การที่ฉันเหนื่อยยากกับการทำงานที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพที่ดี จะไม่เกิดผลดีอะไรกับฉัน (–)				
4) ฉันคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การอื่นเป็นผลดีต่อการทำงานของฉัน (+)				
2. ความรู้สึก				
5) ฉันมีความสุขที่ทำงานยาก ๆ ได้สำเร็จ (+)				
6) ฉันรู้สึกว่าผลงานที่เกิดจากความริเริ่มใหม่ ๆ ของฉันเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ (+)				
7) ฉันรู้สึกไม่ชอบทำงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ (–)				
8) ฉันรู้สึกสนุกกับการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (+)				

แบบวัดที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
3. ความพร้อมที่จะกระทำ หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม				
9) ฉันพร้อมที่จะอธิบายการตั้งความมุ่งหมายที่ท้าทายความรู้ ความสามารถให้เพื่อนร่วมงานของฉันจนกว่าเขาจะเข้าใจ (+)				
10) ฉันยินดีให้เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้งานนั้นได้คุณภาพที่ดีขึ้นได้ (+)				
11) ถ้าฉันได้รับมอบหมายให้สร้างผลงานที่ริเริ่มใหม่ ๆ ฉันจะมุ่งมั่นให้กับงานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (+)				
12) ฉันไม่พร้อมที่จะแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นหาวิธีการทำงานที่หลากหลายในการแก้ปัญหา (–)				

แบบวัดที่ 8 ความตั้งใจต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1. ความตั้งใจกระทำ				
1) ฉันตั้งความมุ่งหมายที่จะสร้างผลงานให้ปรากฏผลเป็นที่เชิงประจักษ์ (+)				
2) ฉันเลือกทำงานที่มีความท้าทายต่อความสำเร็จได้ตามที่องค์การกำหนดไว้ (+)				
2. ความพร้อมกระทำ				
3) ฉันยังไม่พร้อมทำงานที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ๆ จึงจะสำเร็จ (–)				
4) ฉันเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะผลิตงานเพื่อให้สูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (+)				
3. การกระทำทันทีเมื่อมีโอกาส				
5) ฉันจะทำทันที ถ้ามีโอกาสทำงานยากและท้าทาย (+)				
6) ถ้าได้รับมอบหมายงานที่ยาก และต้องใช้ความพยายามมาก ฉันจะลังเลว่าควรทำหรือไม่ (–)				
การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์				
1. ความตั้งใจกระทำ				
7) ฉันใส่ใจหาวิธีการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี (+)				
8) ฉันไม่สนใจที่จะทำงานที่เป็นการริเริ่มใหม่ ๆ (–)				

แบบวัดที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
2. พร้อมกระทำ				
9) ฉันไม่สนใจที่จะทำงานให้มีคุณค่าที่โดดเด่นแตกต่างไปจากที่มีมาก่อน (–)				
10) ฉันพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถใช้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพราะสมกับงานที่ทำ (+)				
3. การกระทำทันทีเมื่อมีโอกาส				
11) เมื่อได้ความรู้ใหม่ ๆ มา ฉันจะทดลองใช้ทันทีเมื่อมีโอกาส (+)				
12) ถ้าเห็นว่าเป็นวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ ฉันจะนำมาใช้ทันทีที่มีโอกาส (+)				

แบบวัดที่ 9 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้ประกอบการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์				
1. คาดถึงผลเสียจากการทำงานในอนาคตจึงคิดป้องกัน				
1) เพื่อให้งานสำเร็จฉันต้องวางแผนการทำงานอย่างรัดกุม (+)				
2) เพื่อความสำเร็จ ฉันตั้งความมุ่งหมายการทำงานที่ท้าทาย (+)				
2. ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน				
3) ฉันไม่เคยคิดว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะได้ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด (–)				
4) ฉันไม่เคยคิดที่จะการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณค่าแตกต่างจากที่เคยทำไว้ (–)				
3. รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีอนาคต				
5) ฉันชอบเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพราะอาจมีโอกาสใช้ประโยชน์ในการทำงาน (+)				
6) แม้การพัฒนางานให้ได้งานที่มาตรฐานสูงทำได้ยาก ฉันก็ไม่คิดเปลี่ยนใจง่าย ๆ (+)				
4. อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ				
7) แม้ผลสำเร็จของงานที่ฉันทำ อาจต้องรอคอยไปก่อน ฉันก็ยังคงมุ่งมั่นไม่เปลี่ยนใจ (+)				
8) ความมุ่งหมายของการทำงานที่ฉันได้ตั้งไว้อย่างท้าทาย หากรู้สึกเบื่อก็อาจล้มเลิกได้ (–)				

แบบวัดที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
5. ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม				
9) ฉันมักเตือนตนเองให้รอบคอบ รัดกุม เพื่อให้งานนั้นสำเร็จออกมามีคุณภาพที่ดี (+)				
10) ฉันระมัดระวังตัวไม่ให้ถูกชักจูง จนละเลยการทำงานอย่างมีมาตรฐาน (+)				
การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์				
1. คาดถึงผลเสียจากการทำงานในอนาคตคิดป้องกัน				
11) ฉันต้องการให้งานมีคุณภาพยิ่งกว่าเดิมจึงแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ (+)				
12) งานที่ฉันทำปัจจุบันอาจส่งผลเสียได้ในภายหลัง ฉันจึงต้องคิดให้รอบคอบทุกครั้ง ก่อนริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ (+)				
2. ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน				
13) ถ้างานริเริ่มใหม่ ๆ ได้ทำอย่างดีที่สุดแล้ว ฉันไม่กังวลว่าจะเกิดผลอย่างไรตามมา (+)				
14) ฉันไม่คิดถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อจะให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น เพราะกลัวว่ามันจะล้มเหลวได้ (–)				
3. รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีอนาคต				
15) ฉันชอบแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพราะคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานในวันข้างหน้า (+)				
16) ฉันจะไม่อาจคาดได้ว่า การริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงานของฉันจะเกิดผลดีหรือผลเสีย (+)				

แบบวัดที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	–1	
องค์ประกอบ				
4. อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ				
17) ฉันไม่เปลี่ยนใจจากการทำงานใหม่ ๆ ที่ฉันได้ริเริ่ม แม้ผลสำเร็จที่ฉันต้องการนั้นอาจใช้เวลานาน (+)				
18) ฉันอาจยกเลิกวิธีการประยุกต์นโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ ถ้ารู้สึกท้อแท้ (–)				
5. ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม				
19) ฉันพยายามทำงานด้วยความประณีต เพื่อให้ได้ผลสำเร็จอย่างมีคุณค่ายิ่งกว่าที่เคยมีมาก่อน (+)				
20) ยิ่งเป็นการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ ฉันต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด (+)				

ลงชื่อ.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้อนุเคราะห์ตรวจพิจารณา และประเมินให้คะแนนและข้อเสนอแนะ

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ง แบบอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและแบบหนังสือความยินยอมของอาสาสมัครโครงการวิจัย

แบบฟอร์ม UP–HEC 04.1 /1

University of Phayao Human Ethics Committee	**ข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย** (Information Sheet for Research Participant)

ชื่อโครงการวิจัย

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

ผู้สนับสนุนการวิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ทำวิจัย

ชื่อ นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์
ที่อยู่ เลขที่ 295 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
เบอร์โทรศัพท์ ที่ทำงาน (02 244 5748) มือถือ (086 425 41XX)

ผู้ร่วมในโครงการวิจัย

1. **อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์** (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา)
2. **ผู้เชี่ยวชาญ** มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม และปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อที่จะได้นำไปสู่การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้ ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วนเพื่อให้ทราบถึงเหตุผลรายละเอียดของการศึกษาวิจัย

ทั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แล้วนำไปสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และต่อวงการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งทางผู้วิจัยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ ให้แก่ท่าน และท่านไม่มีค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบในการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

เหตุผลความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้ประชากรรุ่นใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองหรือได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ ดังที่สหประชาชาติได้กำหนดแก่นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และทั่วถึง โดยสามารถสรุปได้ด้วยวลีสั้น ๆ ว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” สำหรับประเทศไทยแล้วได้กำหนดกรอบทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ให้รองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกแห่งศตวรรษที่ 21

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดอยู่ในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น (Area-Based and Community Engagement) ที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกันกับชุมชน การเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องมีสมรรถนะขั้นสูงที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานจากการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อไปสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพรับใช้สังคม และความก้าวหน้าด้านวิชาการของประเทศไทย

พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการคิดใหม่ทำใหม่ เกิดผลงานใหม่ หรือนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์การในสัดส่วนที่ทัดเทียมกันมีการคำนึงหรือให้ความสำคัญถึงความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์การและพันธกิจในการทำงาน แต่ละระดับขององค์การที่สอดรับกันด้วยเหตุแห่งการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ซึ่งสาเหตุสำคัญ 4 ประการ (Endler and Magnussan, 1976) ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะ (เดิม) 3) สาเหตุร่วมจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์และจิตลักษณะ (เดิม) และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

ทั้งนี้ในการวิจัยและพัฒนาในภาวะที่มีความจำกัดด้านทรัพยากร จึงต้องเลือกด้านที่สำคัญและจำเป็นในอันดับต้น ๆ นำมาศึกษาและพัฒนาก่อน ทำให้สมรรถนะที่มีความสำคัญและความเป็นไปได้ในการพัฒนา คือ “สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์” ด้วยเหตุผลที่ว่า 1) แต่ละมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป็นสมรรถนะไว้เหมือนกันหรือสาระสอดคล้องกันอีกทั้งเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารที่สำคัญเด่นชัดประการหนึ่งของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ที่กล่าวว่า “มีระบบการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุ้มค่าต่อการลงทุนในการจัดการศึกษาและการวิจัยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศไทย” (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2563, หน้า 10)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งจะได้เป็นสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายหรือประเด็นเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและในสังกัดอื่นที่มีโอกาสนำไปพัฒนาได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และศึกษากลุ่มอาจารย์ฯ ที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เมื่อท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ท่านซึ่งเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยตอบแบบสอบถามด้วย google form หรือแบบเอกสาร ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการอาจไม่จำเป็นต้องมาพบผู้วิจัย โครงการนี้มีอาสาสมัครในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวนไม่น้อยกว่า 460 คน สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 จำนวน 15 คน ซึ่งจำแนกเป็น ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผู้วิจัยจะดำเนินการนัดสัมภาษณ์/เก็บรวบรวมข้อมูลตามช่องทางที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสะดวก และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ

หากท่านมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเข้าร่วมโครงการ ท่านจะได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการตามวันเวลาที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ คือระหว่างเดือน เมษายน–พฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยตลอดระยะเวลาของการเข้าร่วมในโครงการวิจัย คือ ระยะเวลา 2 เดือน อาสามัครตอบคำถามในแบบสอบถามของโครงการจำนวน 1 ครั้งเท่านั้น (ใช้เวลาตอบคำถามเฉลี่ยต่อคน 25 นาที ทั้งนี้ ไม่เกิน 40 นาที) และผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเครื่องมือวิจัยที่ได้ออกแบบไว้และประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ระหว่างเดือน มิถุนายน–กรกฎาคม พ.ศ. 2566 เป็นระยะเวลา 2 เดือน (แต่ละท่านใช้เวลาระหว่าง 30–60 นาที) เช่นกัน

เมื่อท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับเอกสารชี้แจงและหนังสือยินยอมที่มีข้อความเดียวกันกับที่ผู้วิจัยเก็บไว้และได้ลงลายมือชื่อของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้ให้คำอธิบายเพื่อขอความร่วมมือให้เข้าร่วมโครงการวิจัย และวันที่ที่ลงชื่อเก็บไว้เป็นส่วนตัว จำนวน 1 ชุด

ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่าน โดยจะขอให้ท่านปฏิบัติตามคำแนะนำที่ได้ชี้แจงในแต่ละรายการไว้อย่างชัดเจนโดยเคร่งครัด รวมทั้งสามารถแจ้งอาการผิดปกติที่อาจจะเกิดขึ้นกับท่านระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยให้ผู้วิจัยได้รับทราบ

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หากผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมเอกสารโดยใช้แบบสอบถามทั่วไป ผู้เข้าร่วมวิจัยอาจเกิดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากผู้วิจัยหรือผู้รับส่งแบบสอบถาม (กรณีผู้วิจัยและผู้ส่งแบบสอบถามอาจได้รับเชื้อโรค) หรือการตอบแบบสอบถามอาจเกิดความเสี่ยงในด้านเวลาของผู้เข้าร่วมโครงการที่ต้องสละเวลาพอสมควรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม และหากผู้เข้าร่วมโครงการเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการให้ข้อมูลซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือผู้บังคับบัญชาท่าน ขอให้ท่านอย่าได้กังวลเพราะผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และลดการติดต่อสัมผัสกันอย่างใกล้ชิดในการตอบแบสอบถาม และลดความวิตกกังวลของผู้วิจัย หากข้อมูลที่ท่านให้มาเป็นข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วย google form หรือเอกสารที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของท่าน ทั้งนี้ท่านสามารถเลือกเวลาในการตอบแบบสอบถามตามเวลาที่ท่านสะดวกได้

สำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจะเลือกช่องทางการสื่อสารผ่านโทรศัพท์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น โปรแกรม ZOOM meeting โปรแกรม LINE หรือสื่อสังคมออนไลน์ที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสะดวก เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่อาจได้รับจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านสามารถสอบถามจากผู้ทำวิจัยได้ตลอดเวลา หากมีการค้นพบข้อมูลใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อความปลอดัยของท่านในระหว่างที่ท่านเข้าร่วมในโครงการวิจัย ผู้ทำวิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบทันที เพื่อให้ท่านตัดสินใจว่าจะอยู่ในโครงการวิจัยต่อไปหรือจะขอถอนตัวออกจากโครงการการวิจัย

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้เกี่ยวข้องได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไปประยุกต์ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. ผู้รับผิดชอบนโยบายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายหรือเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

4. ผู้บริหารองค์การใช้เป็นแนวทางในการวิจัยการบริหารการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะได้รับการจัดเก็บรวบรวมไว้ในตู้เอกสารที่มีระบบรักษาความปลอดภัย หรือแฟ้มข้อมูลที่มีความปลอดภัย ซึ่งผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ โดยไม่ระบุชื่อข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะเป็นการรายงานรวมหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลโดยเครื่องทำลายเอกสาร ในปี พ.ศ. 2568

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
3. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
6. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารใบยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
7. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่ หรือการหลอกลวง ตลอดจนจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยของท่าน

หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา หมายเลขโทรศัพท์ 054 466 666 โทรสาร 054 466 714 ในเวลาราชการ

ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

แบบฟอร์ม UP-HEC 05/1

สำหรับผู้วิจัย/อาสาสมัคร

University of Phayao Human Ethics Committee	**หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย** **สำหรับอาสาสมัครอายุมากกว่า 18 ปีขึ้นไป** **(Informed Consent Form)**

การวิจัยเรื่อง

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2566

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่ ..... และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่ พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น

แบบฟอร์ม UP-HEC 05/2

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้า และสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการ เท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย กระบวนการที่ไม่พึงประสงค์ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย

(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน

(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง

วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบคำยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจบเข้าใจดี ข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือขวาของข้าพเจ้าในแบบคำยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ประทับลายนิ้วมือขวา

ลายมือชื่อผู้อธิบาย.....

(.....)

พยาน.....(ไม่ใช่ผู้อธิบาย)

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก จ แบบสอบถามสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

แบบสอบถามความคิดและพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดและพฤติกรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ “ประสบการณ์หรือความเห็นด้านต่าง ๆ ของท่านอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม” ซึ่งจัดเป็น 11 ตอนย่อย แต่ละตอนมีคำชี้แจงในการตอบ ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนตอบแต่ละตอนไปตามลำดับ

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านอาจารย์ อ่านข้อความโดยตอบให้ครบทุกข้อความตามความคิด ความรู้สึก ที่เป็นความจริงตรงกับข้อมูลท่าน

3.1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือสถาบันการศึกษาที่สนใจ จะไม่เกิดผลเสียต่อท่านด้วยประการใด นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมต่อไป

3.2 ข้อความอาจค่อนข้างมีจำนวนมาก ท่านอาจารย์อาจพักสายตาในการตอบเป็นระยะ ๆ จึงตอบต่อไปให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านอาจารย์ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าของท่านในครั้งนี้

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ (กำเนิด) ☐ ชาย ☐ หญิง

2. สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ ☐ จันทรเกษม
☐ ธนบุรี
☐ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
☐ พระนคร
☐ สวนสุนันทา

3. กลุ่มสาขาที่สังกัด ☐ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
☐ กลุ่มวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

4. ตำแหน่งวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ศาสตราจารย์

5. อายุงาน ..... ปี

ตารางตัวแปรและชื่อแบบวัด

ตอนที่	ชื่อในแบบวัด	ชื่อตัวแปรจริง
2.1	ความเข้าใจของฉันเกี่ยวกับการทำงาน	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
2.2	ผลที่เกิด เกิดจากอะไร	ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป
2.3	ปัจจุบันกับอนาคต	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป
2.4	ความคิด ความรู้สึกของฉัน	การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
2.5	การปฏิบัติตนของฉัน	พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
2.6	บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยของฉัน	วัฒนธรรมองค์การ
2.7	คนรอบข้างฉัน	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม
2.8	ประสบการณ์ของฉัน	การได้รับการอบรมพัฒนา
2.9	ความเห็นของฉันเกี่ยวกับการทำงาน	ทัศคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
2.10	จริงจัง หรือ ปล่อยผ่าน	ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์
2.11	ปัจจุบันและอนาคตในการทำงานของฉัน	ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 2 ประสบการณ์หรือความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ความเข้าใจของฉันเกี่ยวกับการทำงาน

คำแนะนำการตอบ สำหรับตอนที่ 2.1 นี้ แต่ละข้อความอาจารย์จะตอบ 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งแรก อ่านข้อความแล้วตัดสิน ถูก–ผิด

ถ้าสาระความ **"ถูก"** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ตรง

.....
ถูก

ถ้าสาระความ **"ผิด"** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ตรง

.....
ผิด

ครั้งที่สอง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความมั่นใจของอาจารย์ที่ตอบว่า **"ถูก"** หรือ **"ผิด"** นั้น ซึ่งมีตั้งแต่ **"น้อย"** ถึง **"มาก"**

ตัวอย่างการตอบ

0. การพัฒนาสมรรถนะสามารถวางแผนการพัฒนาได้อย่างชัดเจนถึงระดับรายบุคคล

		ความมั่นใจ			
✓					✓
ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

การตอบเช่นนี้ แสดงว่าผู้ตอบเห็นว่า ข้อความดังกล่าว **ถูก** และมั่นใจระดับ **มาก**

เริ่มข้อคำถาม ตอนที่ 2.1

1. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะตั้งความมุ่งหมายการทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ

		ความมั่นใจ			
ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

2. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะไม่ตั้งความมุ่งหมายที่เน้นคุณค่าสูง

		ความมั่นใจ			
ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

3. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่จำเป็นต้องใส่ใจกับความละเอียดรอบคอบ ตรวจตราความถูกต้องของงาน

		ความมั่นใจ			
ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

4. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะให้ความสำคัญกับการทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

5. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือผู้ที่ทำงานได้มาตรฐานสูง โดยมีขั้นตอนการทำงานที่ลดลง

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

6. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะรู้สึกภาคภูมิใจจากความสำเร็จในการทำงาน

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

7. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะพัฒนาผลงานให้มีคุณค่าและประโยชน์ยิ่งขึ้น

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

8. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะไม่ใส่ใจในผลผลิต หรือผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้น

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

9. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมุ่งมั่นทำให้ผลงานดีขึ้นกว่าผลการประเมินผลงานของตนที่ผ่านมา

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

10. ผู้ที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมุ่งมั่นทำให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่องค์การกำหนดไว้

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

11. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะมีวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ผลงานที่เกิดขึ้นดีกว่าเดิม

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

12. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะค้นหาวิธีการใช้ประโยชน์จากผลงานได้มากขึ้น

ความมั่นใจ

ถูก	ผิด	**ในคำตอบ**	น้อย	ปานกลาง	มาก

13. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสร้างผลงานด้วยความประณีตจากความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

14. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสร้างผลงานด้วยกระบวนการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

15. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะไม่สามารถสร้างผลงานให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

16. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะเชื่อมโยงงานจากประสบการณ์ความสามารถของตนเพื่อให้เกิดผลงานใหม่ ๆ

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

17. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสามารถร่วมกับกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้สำเร็จ

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

18. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะสามารถประยุกต์นโยบายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นระบบ

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

19. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะไม่ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอด หรือสอนงานอย่างเป็นระบบให้ทีมงาน

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

20. ผู้ที่ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะเชื่อมโยงแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างผลงานที่มีประโยชน์

		ความมั่นใจ ในคำตอบ			
ถูก	ผิด		น้อย	ปานกลาง	มาก

ตอนที่ 2.2 – 2.11 ความคิด ความเห็นด้านต่าง ๆ ของอาจารย์

คำชี้แจงการตอบ ตอนที่ 2.2 – 2.11 ที่จะปรากฏต่อไปนี้ แต่ละตอนประกอบด้วยข้อความที่มีระดับการตอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ตอนที่ 2.2 ผลที่เกิด เกิดจากอะไร

1. บ่อยครั้งที่ฉันยังหาสาเหตุไม่ได้ว่า ทำไมเพื่อนถึงไม่ชอบฉัน

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันรู้ว่า ฉันควรปฏิบัติตัวอย่างไรที่จะทำให้แม่อารมณ์ดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. เมื่อฉันทำสิ่งใดผิดพลาด ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะทำให้สิ่งนั้นกลับถูกต้องได้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. เมื่อมีคนไม่ชอบเรา เราไม่มีทางแก้ไขอะไรได้

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันเชื่อว่าการพยายามเตรียมตัวล่วงหน้าให้มากจะช่วยให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันมักทุ่มเทความพยายามมากอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลดีที่ฉันต้องการ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันเชื่อว่า ถึงแม้จะพยายามประพฤติตัวให้ดี ฉันก็คงจะยังไม่ได้รับคำชมจากครูอยู่ดี

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันเชื่อว่า ถ้าฉันพยายามทำบางสิ่งให้มากขึ้นกว่าเดิม ฉันจะได้รับผลสำเร็จ

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันเชื่อว่า ฉันสามารถปฏิเสธเพื่อนที่ชักชวนฉันไปในทางที่ไม่เหมาะสม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันรู้สึกว่า มีคนใจร้ายกับฉันโดยไม่มีเหตุผลเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ฉันรู้สึกว่าไม่คุ้มค่าที่จะพยายามทำอะไรอย่างเต็มที่ เพราะสิ่งต่าง ๆ ไม่เคยให้ผลตามที่เราพยายามเลย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.3 ปัจจุบันกับอนาคต

1. การอารมณ์เสียใส่คนในครอบครัว อาจทำให้บ้านไม่สงบสุข ฉันจึงต้องระวังอารมณ์ของฉัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. คนเป็นไข้หวัด เพราะเดินตากฝน ฉันจึงไม่ไปตากฝน เพราะฉันอาจจะเป็นไข้หวัดได้เหมือนกัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันอยากเรียนหนังสือมาก ๆ เพื่อโตขึ้นจะได้ทำงานดี ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. แม้ร่างกายจะสกปรก ฉันจะไม่อาบน้ำ ถ้ายังไม่รู้สึกอยากอาบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันไม่ค่อยได้คิดว่า โตขึ้นอยากทำอาชีพอะไร

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ใคร ๆ ก็ต้องมีเป้าหมายในอนาคต แต่ฉันไม่คิดถึงมัน เพราะอาจล้มเหลวได้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. ฉันใช้เวลาไปวัน ๆ โดยไม่คิดถึงวันข้างหน้า

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

8. ถ้ารอรถเมล์อยู่นาน รถยังไม่มา ฉันอยากจะยกเลิกการเดินทางนั้น

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

9. ฉันชอบเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อเอาไว้ใช้ประโยชน์วันข้างหน้า

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ฉันจะไม่เปลี่ยนใจง่าย ๆ ถ้าสิ่งที่ฉันต้องการนั้นหาได้ยาก

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

11. ฉันมักไม่เปลี่ยนใจ แม้สิ่งที่ฉันต้องการนั้น ต้องรอคอยไปก่อน

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

12. เมื่อฉันขี้เกียจ ฉันจะไม่แปรงฟันในตอนเช้า

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

13. ฉันมักเตือนตัวเองให้ระมัดระวังขณะกระทำสิ่งใด ๆ เพราะอาจจะเสียหายได้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

14. คนไม่ตรงต่อเวลา มักเป็นคนที่ไม่น่าคบหา ฉันจึงระวังตัวในเรื่องนี้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

15. คนเราอาจโดนชักจูงจากคนแปลกหน้าได้ง่าย ฉันจึงต้องระวังตัวให้มาก

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.4 ความคิด ความรู้สึกของฉัน

1. ฉันมักคิดกำหนดความมุ่งหมายในการทำงานไว้ในระดับค่อนข้างยากและมีความท้าทาย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. เมื่อได้ลงมือกระทำงานใด ๆ ฉันคิดว่าจะต้องทำงานนั้นให้สำเร็จได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. เมื่อได้ลงมือกระทำงานใด ๆ ฉันคิดใส่ใจที่จะให้ผลงานได้ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันไม่คาดหวังที่จะต้องทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันรู้สึกพึงพอใจมากถ้าทำผลงานได้คุณภาพ หรือมาตรฐานสูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานแต่ละครั้ง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกพอใจมาก ถ้าสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นจากข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานของฉันที่ผ่านมา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันจะคิดวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อทำให้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันไม่ค่อยคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะทำงานให้ดีกว่าเดิม

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ฉันไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

11. ฉันคิดจะสร้างผลงานใหม่ที่มีลักษณะเด่นต่างจากของเดิม

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

12. ฉันคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

13. ฉันไม่ค่อยนำความรู้เดิมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

14. ฉันคิดนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับการทำงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.5 การปฏิบัติตนของฉัน

1. ฉันทำงานตามความมุ่งหมายที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของฉัน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่มีความมุ่งหมายที่จะสร้างผลงานให้โดดเด่นมีคุณค่าแตกต่างจากที่เคยทำได้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

4. ฉันทำงานด้วยความตั้งใจให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

5. ฉันนำผลการประเมินผลจากที่ผ่านมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

6. ฉันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ที่จะให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. ฉันทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้ได้ผลงานที่สูงกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

8. ฉันใช้วิธีการที่หลากหลายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

9. ฉันทำงานด้วยวิธีการเดิมตามที่คุ้นเคย

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ฉันสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีลักษณะโดดเด่นต่างจากเดิมอยู่เป็นประจำ

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

11. ฉันนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

12. ฉันนำความรู้เดิมมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

13. ฉันไม่สามารถประยุกต์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมาสู่การปฏิบัติได้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

14. ฉันใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.6 บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยของฉัน

1. มหาวิทยาลัยของฉันสนับสนุนการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. มหาวิทยาลัยของฉันส่งเสริมให้มีการคิดดัดแปลงปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. มหาวิทยาลัยของฉันไม่ได้จูงใจให้บุคลากรสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. มหาวิทยาลัยของฉันยกย่องอาจารย์ที่ทำงานมีผลงานมากกว่าอาจารย์ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. มหาวิทยาลัยของฉันสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ที่ทำงานอย่างมุ่งมั่นจนได้ผลสำเร็จ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. มหาวิทยาลัยของฉันมีการสื่อสารที่ชัดเจนในการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. มหาวิทยาลัยของฉันมีแนวปฏิบัติหรือข้อบังคับในการทำงานสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. มหาวิทยาลัยของฉันไม่มีแนวปฏิบัติสำหรับอาจารย์ในการอยู่ร่วมกัน

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. มหาวิทยาลัยของฉันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด หรือความเห็นชอบในการปฏิบัติงาน

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.7 คนรอบข้างฉัน

1. ครอบครัวชื่นชมฉันเมื่อฉันทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท้าทาย

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

2. ผู้ใหญ่ในครอบครัวฉันเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในการทำงานให้มีผลสำเร็จได้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

3. ครอบครัวของฉันไม่เห็นด้วย ถ้าฉันต้องใช้เงินหรือสิ่งของเพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

4. เพื่อนของฉันไม่ส่งเสริมการสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีขึ้น

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

5. เพื่อนฉันเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ให้กับฉัน กระทั่งฉันทำงานสำเร็จได้

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

6. ถ้าฉันต้องการทำงานที่ท้าทายให้ได้ผลสำเร็จ เพื่อนของฉันจะสามารถสนับสนุนเงินหรือสิ่งของ

จริงที่สุด | จริง | คอนข้างจริง | คอนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันชื่นชมฉันเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ท้าทาย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันไม่เคยให้ความรู้ เพื่อการสร้างผลงานใหม่ให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันเสนอแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของฉันยินดีสนับสนุนฉันในการทำงานที่มีเป้าหมายให้สำเร็จ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.8 ประสบการณ์ของฉัน

1. ฉันเคยได้รับการให้ความรู้วิธีการกำหนดความมุ่งหมายที่ท้าทายความสามารถในการทำงานได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันไม่เคยได้รับการให้ความรู้เรื่องการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันเคยได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันได้รับการฝึกให้ทำงานจนสำเร็จตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันได้รับการฝึกให้ทำงานอย่างละเอียด ประณีตจากกระบวนการคิดริเริ่มใหม่ ๆ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่เคยได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างผลงานจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. ฉันไม่เคยได้รับการสอนงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ฉันสร้างผลงานที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยได้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

8. ฉันแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการคิดริเริ่มทำงานใหม่ ๆ ให้สำเร็จกับทีมงานได้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

9. ฉันตั้งความมุ่งหมายของความสำเร็จของงานไว้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ฉันจะประเมินผลการทำงานของฉัน และนำข้อมูลป้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.9 ความเห็นของฉันเกี่ยวกับการทำงาน

1. การที่ฉันสามารถสร้างผลงานที่มีมาตรฐานสูง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

2. การที่ฉันมุ่งมั่นสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้สำเร็จได้แล้ว ความภาคภูมิใจย่อมเกิดกับตัวฉัน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

3. ฉันคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การอื่นเป็นผลดีต่อการทำงานของฉัน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

4. ฉันมีความภูมิใจที่ทำงานยาก ๆ ได้สำเร็จ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

5. ฉันรู้สึกว่าผลงานที่เกิดจากความริเริ่มใหม่ ๆ ของฉันเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

6. ฉันรู้สึกไม่ชอบทำงานตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. ฉันรู้สึกสนุกกับการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

8. ฉันพร้อมที่จะอธิบายการตั้งความมุ่งหมายที่ท้าทายให้เพื่อนร่วมงานของฉัน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

9. ฉันยินดีให้เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้งานนั้นได้คุณภาพที่ดีขึ้นได้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ถ้าฉันได้รับมอบหมายให้สร้างผลงานใหม่ ๆ ฉันจะมุ่งมั่นให้กับงานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

11. ฉันไม่พร้อมที่จะแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นหาวิธีการทำงานที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.10 จริงจัง หรือ ปล่อยผ่าน

1. ฉันตั้งใจที่จะสร้างผลงานให้ปรากฏผลเป็นที่เชิงประจักษ์

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันยังไม่พร้อมทำงานที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ๆ จึงจะสำเร็จ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันเตรียมตนเองให้พร้อมที่จะผลิตงานตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันจะทำทันที ถ้ามีโอกาสทำงานยากและท้าทาย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันใส่ใจหาวิธีการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันไม่สนใจที่จะทำงานที่เป็นการริเริ่มใหม่ ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันไม่สนใจที่จะทำงานให้มีคุณค่าที่โดดเด่นแตกต่างไปจากที่มีมาก่อน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ฉันพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถใช้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เหมาะสมกับงานที่ทำ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ฉันจะทดลองความรู้ใหม่ ๆ เมื่อมีโอกาส

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ฉันจะนำวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์มาใช้ทันทีเมื่อมีโอกาส

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.11 ปัจจุบันและอนาคตในการทำงานของฉัน

1. เพื่อให้งานสำเร็จฉันต้องวางแผนการทำงานอย่างรัดกุม

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

2. เพื่อให้ผลงานดีที่สุด ฉันตั้งความมุ่งหมายการทำงานที่ท้าทาย

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่เคยคิดที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณค่าแตกต่างจากที่เคยทำไว้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

4. ฉันชอบเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพราะอาจมีโอกาสใช้ประโยชน์ในการทำงาน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

5. แม้การพัฒนางานให้ได้งานที่มาตรฐานสูงทำได้ยาก ฉันก็ไม่คิดเปลี่ยนใจง่าย ๆ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

6. แม้ผลสำเร็จของงานที่ฉันทำ อาจต้องรอคอยไปก่อน ฉันก็ยังคงมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

7. แม้ฉันตั้งความมุ่งหมายของงานไว้อย่างท้าทาย ถ้าฉันเบื่อก็ล้มเลิกได้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

8. ฉันมักเตือนตนเองให้รอบคอบ รัดกุม เพื่อให้งานนั้นสำเร็จออกมามีคุณภาพที่ดี

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

9. ฉันระมัดระวังตัวไม่ให้ถูกชักจูง จนละเลยการทำงานอย่างมีมาตรฐาน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

10. ฉันต้องการให้งานมีคุณภาพยิ่งกว่าเดิมจึงแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

11. งานที่ฉันทำปัจจุบันอาจส่งผลเสียได้ในภายหลัง ฉันจึงต้องคิดให้รอบคอบทุกครั้งก่อนริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

12. ถ้างานริเริ่มใหม่ ๆ ได้ทำอย่างดีที่สุดแล้ว ฉันไม่กังวลว่าจะเกิดผลอย่างไรตามมา

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

13. ฉันชอบแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพราะคาดว่าจะมีประโยชน์ต่อการทำงานในวันข้างหน้า

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

14. ฉันไม่เปลี่ยนใจจากการทำงานใหม่ ๆ ที่ฉันได้ริเริ่ม แม้ผลสำเร็จที่ฉันต้องการนั้นอาจใช้เวลานาน

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

15. ฉันอาจยกเลิกวิธีการประยุกต์นโยบายของมหาวิทยาลัยในการทำงาน ถ้ารู้สึกท้อแท้

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

16. ฉันพยายามทำงานด้วยความประณีต เพื่อให้ได้ผลสำเร็จใหม่ ๆ อย่างมีคุณค่า

จริงที่สุด | จริง | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงเลย

17. ยิ่งเป็นการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ ฉันต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด

จริงที่สุด	จริง	คอนข้างจริง	คอนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ได้สละเวลา กับข้อมูลที่มีค่ายิ่งของท่านอาจารย์

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

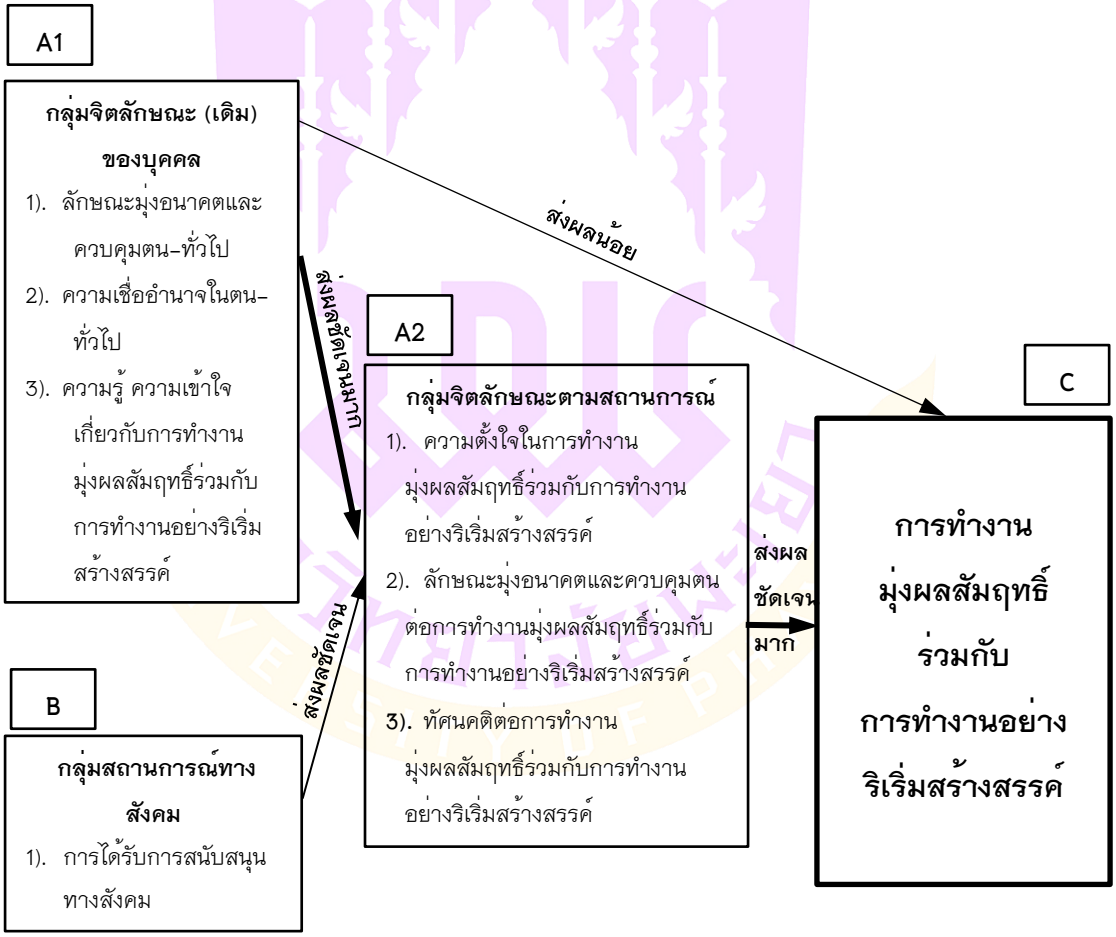
เอกสาร 1ก

เครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (เพื่อการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์)

ภาพรูปแบบ คำอธิบายรูปแบบ ความหมายของตัวแปร

1. รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์



ภาพรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

หมายเหตุ: *ควรอ่านคำอธิบายข้อ 2 ในหน้าต่อไปเพื่อความเข้าใจในการพัฒนารูปแบบนี้

2. คำอธิบายรูปแบบการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์เป็นการสังเคราะห์จากผลการวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) 2) ของบุคคล กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และ 3) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่ง 3 กลุ่มปัจจัยนี้ส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

สำหรับด้านการพัฒนาอาจอธิบายให้สามารถรับรู้ และเข้าใจได้อย่างง่ายว่า ถ้าจะพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ให้แสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ควรเริ่มต้นอันดับแรกที่การพัฒนากลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ของบุคคล 3 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป 2) ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และ 3) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนากลุ่มสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 1 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม อันดับต่อไปการพัฒนากลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ผลจากการดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และเมื่อทำการฝึกทักษะเพื่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ให้เพิ่มขึ้นด้วย คาดว่าจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้น

3. ความหมายของตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.1 การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดและการกระทำในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพจากการคิดและการกระทำ

ด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหาที่คิดและกระทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการคิดประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติได้จริง

3.2 การคิดการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในส่วนการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการคิดเกี่ยวกับการทำงานด้วยความมุ่งมั่นใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสร้างสรรค์ทำให้เรื่องใหม่ ๆ ได้สำเร็จ การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สำหรับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการคิดที่มีการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริง

3.3 พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การกระทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ท้าทาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพ และได้กระทำโดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ร่วมกับการกระทำงานด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหา รวมถึงการประยุกต์ยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติจริงได้

3.4 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ การคิดและแสดงพฤติกรรรมที่ดีสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังในคุณค่าของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมี 5 องค์ประกอบทั้งด้านบวกและลบ คือ 1) คาดถึงผลเสียในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคต มากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีในอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.5 ความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว ทำมากได้มาก ทำน้อยก็ย่อมได้น้อย ความเชื่ออำนาจในตน

มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อว่าตนสามารถทำได้ 2) ความเชื่อว่าความพยายามมีความสำคัญต่อความสำเร็จของตน 3) ความเชื่อว่าตนทำนายได้แม่นยำจากสาเหตุหนึ่ง ๆ ว่าจะเกิดผลตามมาอย่างไร และ 4) ความเชื่อในความสามารถควบคุมให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้ ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.6 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของอาจารย์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์- ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์-เงินงบประมาณ

3.7 ทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตนทั้งภายนอกและภายในองค์การ มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง การวัดทัศนคติต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้เชิงประมาณค่า ความรู้สึกพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ โดยสรุปเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้เชิงประเมินค่า 2) ความรู้สึก และ 3) ความพร้อมที่จะกระทำ หรือ แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

3.8 ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความมุ่งมั่นทุ่มเท และพยายามที่จะทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย 1) การตั้งใจกระทำ 2) ความพร้อมกระทำ และ 3) การกระทำทันทีเมื่อพบโอกาส

3.9 ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยสามารถรู้จักคิด คาดการณ์ไกล แสดงพฤติกรรมที่ดีสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต รอคอยมุ่งหวังในคุณค่าของการทำงานที่ดี สามารถคิดวางแผนการทำงานเพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คาดถึงผลเสียจากการทำงานในอนาคตคิดป้องกัน 2) ไม่คิดถึงอนาคตมากไปกว่าปัจจุบัน 3) รู้สาเหตุปัจจุบันของผลดีอนาคต 4) อดทนได้ไม่คิดเปลี่ยนใจ และ 5) ควบคุมตนให้กระทำอย่างเหมาะสม

เอกสาร 2ก

เครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ–สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์.....วัน/เวลา ที่สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณา “รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” (ภาพรูปแบบฯ ในเอกสาร 1ก) ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 (ผ่านมาแล้ว) กรุณาให้ข้อเสนอแนะว่า <u>เพื่อการบริหารรูปแบบ</u>ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการอย่างไร โดยขออนุเคราะห์คำอธิบายในการตอบคำถามแต่ละข้อของกิจกรรมการบริหารแต่ละด้านให้ครบถ้วน

คำถาม

กรณีที่จะมีการดำเนินการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ <u>เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ</u> ควรดำเนินการอย่างไรบ้างในประเด็นต่อไปนี้ (คำว่ารูปแบบอาจเข้าใจอย่างง่ายว่า **เป็นโครงการขนาดใหญ่ก็ได้**)

1. ด้านการวางแผน (Plan: P) <u>เพื่อการบริหารรูปแบบ</u>ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมี<u>การวางแผน</u>เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การวางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (<u>M</u>an)

1.2 การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (<u>M</u>oney)

1.3 การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)

1.4 การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

2. ด้านการปฏิบัติ (Do: D) เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการปฏิบัติดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

2.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)

2.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมินผล (Check: C) เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

3.1 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

3.2 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

3.3 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

3.4 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

4. ด้านการยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไข (Act: A) เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

4.1 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

4.2 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

4.3 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

4.4 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

เอกสาร 2ข

ตอนที่ 2 การพัฒนาด้วยหลักการบริหาร PDCA กับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms เพื่อสร้างโปรแกรม/ชุดฝึกอบรมที่ส่งเสริมการพัฒนาจิตลักษณะ (เดิม) (A1) จิตตามสถานการณ์ (A2) การสร้างพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (C) ต้องทำอย่างไร

1. ด้านการวางแผน (Plan: P) เพื่อการพัฒนาโปรแกรม/ชุดฝึกอบรมดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การวางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

1.2 การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

1.3 การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

1.4 การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

2. ด้านการปฏิบัติ (Do: D) เพื่อการพัฒนาโปรแกรม/ชุดฝึกอบรมดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จท่านเห็นว่าควรมีการปฏิบัติดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

2.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

2.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมินผล (Check: C) เพื่อการพัฒนาโปรแกรม/ชุดฝึกอบรมดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

3.1 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

3.2 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

3.3 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

3.4 การตรวจสอบ/ประเมินผลเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

---

4. ด้านการยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไข (Act: A) เพื่อการพัฒนาโปรแกรม/ชุดฝึกอบรมดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมีการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขรายการที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

4.1 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man)

4.2 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)

4.3 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)

4.4 การยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวิธีการ (Method)

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้อนุเคราะห์ให้ความเห็นอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัยนี้

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ช เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง: สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมิน "รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์"

เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ประเมินรูปแบบฯ)

กระผมนายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์" ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง องค์ความรู้ทางวิชาการได้ "รูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์" แสดงภาพและคำอธิบายดัง **<u>เอกสาร 1</u>**

ส่วนที่สอง แนวทางการบริหารการพัฒนาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ (ด้วยหลักการบริหาร PDCA x4Ms ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรม) ดัง **<u>เอกสาร 2</u>**

สิ่งที่กระผม ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ขอให้ท่าน**พิจารณา "แนวทางการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์" <u>ตามเอกสาร 2</u>** โดยให้ความสำคัญเฉพาะแนวทางดำเนินการด้านการบริหาร (ไม่จำเป็นต้องนำผลที่เป็นทางวิชาการตามเอกสาร 1 มาพิจารณา) **เสมือนว่าเป็นการบริหารโครงการหนึ่งที่อาจจัดในมหาวิทยาลัยแห่งใดแห่งหนึ่ง** แล้ว**ประเมินแนวทางการบริหารการพัฒนาโครงการ** ดังกล่าวโดยใช้ "แบบประเมินการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่ม

สร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์” **ตามเอกสาร 3** ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ด้วย

กระผมขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างยิ่ง ในการให้ความอนุเคราะห์ครั้งนี้

นายปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์
ผู้วิจัย

เอกสาร 1

ผลวิจัยองค์ความรู้ทางวิชาการ
“รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ที่ได้สังเคราะห์จากผลวิจัยครั้งนี้ แสดงสาระสำคัญหลักสองประการคือ **การสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ** และ **การสร้างพฤติกรรม** ดังนี้

1. **การสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ** เน้นพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม (สองระดับ) แต่ละกลุ่มมีลักษณะสำคัญที่ต้องพัฒนา และแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับแรก ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม และปัจจัยเชิงสาเหตุระดับจิตใจ ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นสถานการณ์ทางสังคม (B) คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผู้บริหารจะต้องดำเนินการสร้างสถานการณ์ทางสังคมที่มีโอกาสทำให้เกิดขึ้นได้ **การดำเนินการส่วนนี้อาจใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ ประสานงาน การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนทางด้านอารมณ์–ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนสิ่งเอื้ออำนวยด้านวัสดุ อุปกรณ์–เงิน งบประมาณ**

1.1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นกลุ่มลักษณะทางจิตใจ ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน–ทั่วไป ความเชื่ออำนาจในตน–ทั่วไป และ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ **ในส่วนนี้อาจดำเนินการโดยสร้างหลักสูตรและจัดการฝึกอบรมให้กับอาจารย์โดยตรง ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย 3 รายวิชาดังกล่าว ส่วนเนื้อหา กิจกรรม และการดำเนินการต้องมาจากผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาแต่ละลักษณะดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นนักจิตวิทยา หรือนักจิตพฤติกรรมศาสตร์**

1.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับที่สอง (A2) คือ กลุ่มลักษณะทางจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ความตั้งใจในการทำงาน ทัศนคติต่อการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ **สามารถที่จะดำเนินการโดยสร้างหลักสูตรจัดการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ให้กับ**

อาจารย์โดยตรง ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย 3 รายวิชาดังกล่าว ส่วนเนื้อหา กิจกรรม และการดำเนินการต้องมาจากผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาแต่ละลักษณะดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นนักจิตวิทยา หรือนักจิตพฤติกรรมศาสตร์

2. การสร้างพฤติกรรม กลุ่มการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (C)

จากที่ได้นำเสนอให้ทำการสร้างส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุแล้ว (3 กลุ่ม) ซึ่งคาดว่าเมื่อปัจจัยเชิงสาเหตุได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการพัฒนา หรือผ่านการประเมินผลก็จะส่งผลถึงพฤติกรรม แต่จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญดังกล่าวนั้น ยังร่วมอธิบายพฤติกรรมได้เพียงบางส่วน (ร้อยละ 76 ถึง ร้อยละ 84) ทั้งนี้ **หากต้องการผลที่แน่นอนชัดเจนยิ่งขึ้นอาจจะต้องสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมโดยตรงด้วย คือ ทักษะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับกทักษะการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์**

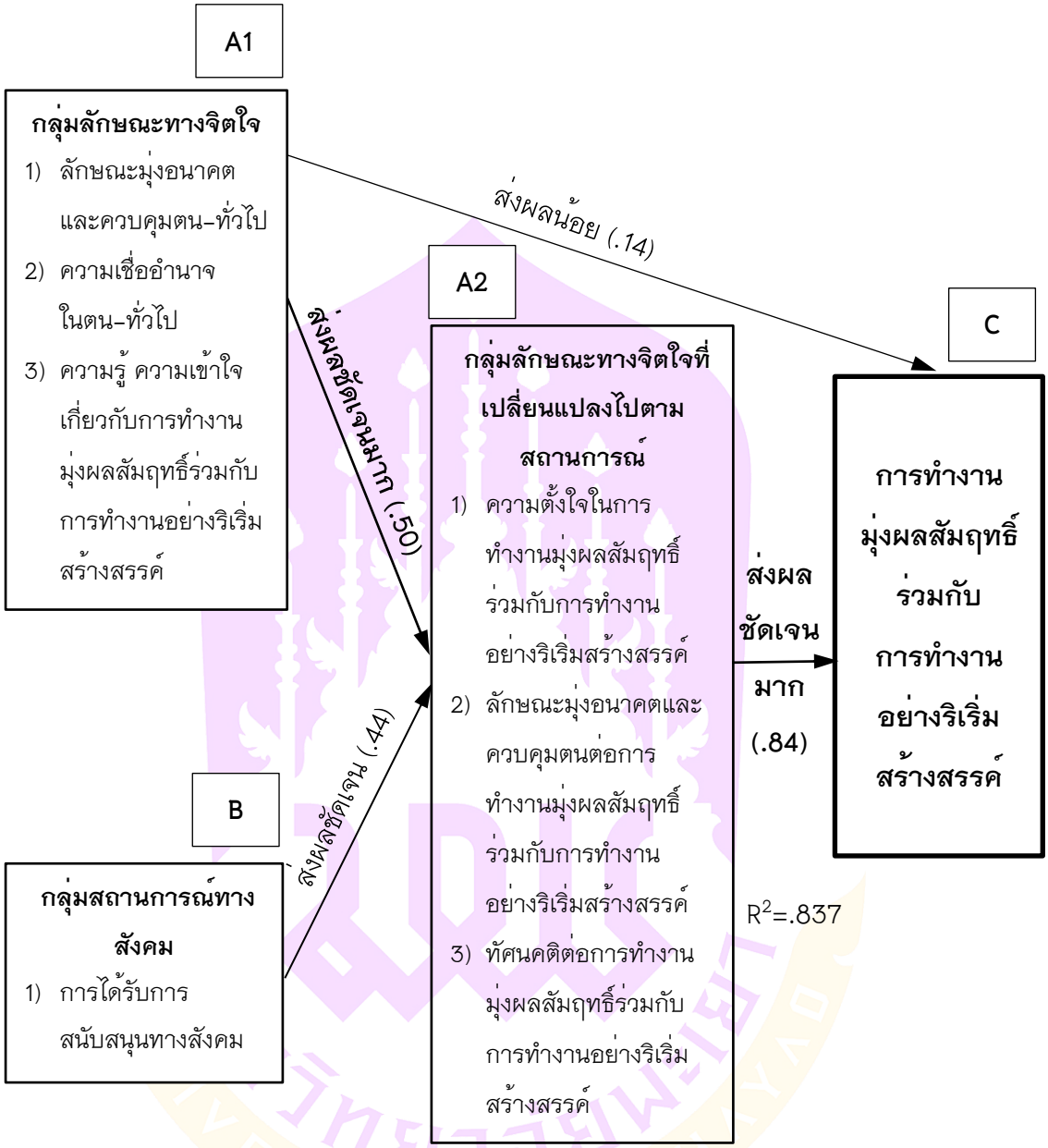
สรุป อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จะแสดงการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์มากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิตใจ (เดิม) (A1)

2.2 กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (B)

2.3 กลุ่มปัจจัยลักษณะทางจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (A2)

<u>สำหรับด้านการพัฒนา</u> อาจอธิบายได้ว่า **ถ้าจะพัฒนาอาจารย์ให้แสดงพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ควรเริ่มต้นอันดับแรกที่การพัฒนาลักษณะทางจิตใจ ต่อมาอันดับที่สอง ประเด็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และสำหรับอันดับที่สาม การพัฒนาลักษณะจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์** การดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ และหากฝึกทักษะเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ (C) เพิ่มขึ้นด้วย คาดว่าจะได้ผลดีมากยิ่งขึ้น (ดังภาพ)



ภาพแสดงรูปแบบการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

เอกสาร 2

แนวทางการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรม โดยยึดหลักการบริหาร PDCA กับ 4Ms (Plan–Do–Check–Act) x (Man–Money–Material–Method)

แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การบริหารการพัฒนา ดำเนินการโดยผู้บริหารมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง/มอบหมายจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย (เช่น รองอธิการบดี คณบดี หรือผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่) เมื่อพิจารณา (จากผลวิจัย) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรม โดยยึดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA: Plan–Do–Check–Act) ประกอบกับการบริหารทรัพยากร (4Ms: Man–Money–Material–Method)

กรณีที่มหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์แล้ว จึงขอเสนอรูปแบบ (แนวทาง) การบริหารโครงการพัฒนา อันเป็นผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ก. การบริหารโครงการพัฒนา (รูปแบบการบริหารการพัฒนา) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ใช้ลักษณะบริหารโดยระบบวงจรคุณภาพของเดมมิ่งและการใช้ทรัพยากรการบริหาร 4 ประเภท [(PDCA) X 4Ms] ดำเนินการโดย **ฝ่ายอำนวยการ** ประกอบด้วย ประธาน คือ อธิการบดี/คณบดีหรือผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายให้ดำเนินการโครงการพัฒนาอาจารย์ คณะกรรมการ คือ รองอธิการบดี/รองคณบดี หรือรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากองคลัง/ฝ่ายการเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ และฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง สถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยฯ ทั้งนี้ฝ่ายอำนวยการมีหน้าที่หลักคือกำหนดนโยบาย แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ วิธีการทำงาน ให้การสนับสนุนทรัพยากร ให้คำปรึกษา การนิเทศและกำกับติดตาม

ข. การดำเนินงานโครงการพัฒนา ใช้หลักการดำเนินงานตามหลักการบริหารระบบวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง และการใช้ทรัพยากร 4 ประเภท [(PDCA) x 4Ms] ดำเนินการโดย **ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม** ประกอบด้วย คณะทำงานต่าง ๆ ได้แก่ คณะทำงานสร้างหลักสูตร/ชุดกิจกรรมฝึกอบรม/เครื่องมือวัดและประเมินการฝึกอบรม แบบวัดและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา และ คณะทำงานจัดฝึกอบรม ที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย หรือหากจำเป็นอาจขอความร่วมมือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมกำหนดหน้าที่หลัก คือ จัดทำหลักสูตรและชุดกิจกรรมฝึกอบรม สร้างเครื่องมือวัด/ประเมิน จัดการกิจกรรมพัฒนา/ฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ โดยได้รับสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมจากส่วนงานที่สนับสนุน ประกอบด้วย ด้านประชาสัมพันธ์/ประสานงาน งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านการเงิน งานประเมินผลและรายงานผล งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านยานพาหนะ และงานด้านอาหาร–เครื่องดื่ม ที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยนั้น หรือหากจำเป็นอาจขอความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดหน้าที่ให้บริการให้การสนับสนุนการทำงาน กิจกรรมโครงการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้งานพัฒนา/ฝึกอบรมดำเนินไปด้วยดี สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาอาจารย์

แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ เป็นดังนี้ (เอกสาร 2.1 ถึงเอกสาร 2.4 ที่แนบมาพร้อมกันนี้)

เอกสาร 2.1

ก. แนวทางการบริหารโครงการพัฒนา (ฝ่ายอำนวยการ)

ตาราง 1.1 แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายอำนวยการ

1. ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายอำนวยการทำการวางแผนเกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
1) กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดหน้าที่ของบุคคลให้ตรงความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ความสำเร็จที่สอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ร่วมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการดำเนินการนี้ โดยสรุปประกอบด้วย 2 ฝ่ายสำคัญ คือ 1.1) ฝ่ายอำนวยการ ทำหน้าที่ระดมความคิด กำหนดวิธีการที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตัดสินใจ ให้คำแนะนำ	1) กำหนดวงเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของฝ่ายอำนวยการ กำหนดวงเงินงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์จากแหล่งงบประมาณที่ได้วางแผนไว้เชิงระบบ แสดงรายการอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน เช่น 1.1) เงินงบประมาณที่ได้วางแผนระยะ 3-5 ปี 1.2) เงินงบประมาณที่ได้กำหนดเป็นแผน ปฏิบัติการประจำปี 1.3) แหล่งเงินสนับสนุนเพื่อความเป็นเลิศ ทั้งนี้ดำเนินงานตามระเบียบ	1) กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อกำหนดรายการ ประเภทและจำนวนของวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน อย่างชัดเจน และเพียงพอ 2) กำหนดรายการ ความพร้อมในการสนับสนุนให้มีวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้แสดงความต้องการจำเป็นตามรายละเอียดและรายการที่กำหนดเพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ปรากฏรายการครบถ้วน ถูกต้อง อย่าง	1) กำหนดวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น 1.1) วิธีการแต่งตั้ง/การอนุมัติ 1.2) วิธีการคัดเลือกอาจารย์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา 1.3) วิธีการประชุม (การสื่อสาร/การประสานงาน) 1.4) วิธีการมอบหมายงาน 1.5) วิธีการนิเทศติดตามการทำงาน 1.6) วิธีการตรวจสอบ 1.7) วิธีการจัดทำรายงานผล

ตาราง 1.1 (ต่อ)

1. <u>ขั้นการวางแผน (Plan)</u> ฝ่ายอำนวยการ			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
สำหรับการจัดสรรทรัพยากรเรื่องคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ ที่สร้างความสำเร็จของโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ก่อเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 1.2 ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ทำหน้าที่หลักนำเสนอวิธีการเชิงระบบชัดเจนเพื่อบริหารทรัพยากร คน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรม/หลักสูตรที่สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ และเสนอต่อฝ่ายอำนวยการ 2) กำหนดผู้ประสานงานหลัก ทำหน้าที่สร้างความร่วมมือ เป็นผู้ที่แสดงความสามารถใช้วิธีการสื่อสาร วิธีการประสานงานได้หลากหลาย สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นกับข้อจำกัดการทำงาน (ถ้ามี) ของคน/บุคลากร	ของมหาวิทยาลัย และกำหนดผู้รับผิดชอบหลักในการเลือกใช้วิธีการที่ถูกต้องในการกำกับ ติดตาม พิจารณาตรวจสอบ 2) กำหนดวงเงินงบประมาณของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมตามที่ฝ่ายได้เสนอขออนุมัติเป็นรายการจำนวนเงินตามหมวดหมู่ เช่น 2.1) ค่าตอบแทน 2.2) ค่าวัสดุ 2.3) ค่าใช้สอย 2.4) ค่าใช้จ่ายอื่นใดตามความต้องการจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาเป็นสำคัญ	ชัดเจนและกำหนดผู้ประสานงานหลักในการประสานงานขออนุมัติการเบิกจ่ายอุปกรณ์เพื่อใช้ทำงานตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน พร้อมทั้งจัดการข้อมูลให้ถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอ	และการนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์ 2) กำหนดการพิจารณาให้คำแนะนำคำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง และวิธีที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ตลอดโครงการกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมจนกระทั่งสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ

ตาราง 1.1 (ต่อ)

1. <u>ขั้นการวางแผน (Plan)</u> ฝ่ายอำนวยการ			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	1.4 วิธีการ (Method)
เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ หรือเป็นผู้แสดงลักษณะ สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนได้จนสำเร็จ 3) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนาในโครงการ เช่น กลุ่มอาจารย์ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานโดยคำนึงถึงงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติเพื่อดำเนินการ 4) กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามผลเพื่อความต่อเนื่องของการพัฒนาอาจารย์ พร้อมรายงานผลจากโครงการตามขั้นตอน วิธีการที่ได้กำหนดในแผนงานพัฒนาเป็นระยะ (เพื่อหาแนวทางตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำปรับแก้ไขให้ดีขึ้น) และโดยสรุปภาพรวม			

ข. แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม:</u> สร้างหลักสูตร* กิจกรรม และฝึกอบรม)

ตาราง 1.2 แนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

1. <u>ขั้นการวางแผน (Plan)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมทำการวางแผนเกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
1) กำหนดองค์ประกอบของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม หน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้วยวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องสำคัญ ดังนี้ 1.1) หัวหน้าและคณะทำงานที่พิจารณามาจากหน่วยงานสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีบุคลากรทรงความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการพัฒนาอาจารย์ 1.2) บุคลากรสร้างหลักสูตร สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม 1.3) บุคลากรที่ปรึกษาวิชาการ	1) กำหนดงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม เช่น งบประมาณค่าตอบแทน งบประมาณสนับสนุนคณะทำงานอื่นตามคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงาน ให้ครบรายการ อย่างถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ 2) กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายของคณะทำงานและหมวดเงินงบประมาณ เช่น 2.1) ค่าตอบแทน (ที่ปรึกษาวิชาการ วิทยากร คณะทำงาน) 2.2) ค่าใช้สอย (งานสร้างหลักสูตร สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม)	1) กำหนดประเภท รายการ รายละเอียด และจำนวนวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ต้องการจำเป็นใช้ในการทำงานให้ครบถ้วน เพียงพอ ได้แก่ 1.1) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และงานสนับสนุนพัฒนาฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานให้ครบถ้วน เพียงพอ 1.2) งานฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมของโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ครบถ้วน	1) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยทบทวน กำหนดและเลือกวิธีการที่ทำแล้วเกิดผลสัมฤทธิ์และสร้างสรรค์เกิดโอกาสบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ได้ตามกรอบเวลาการทำงานของงานพัฒนา/ฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมหรือสร้างขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย และมุ่งเน้นที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ

ตาราง 1.2 (ต่อ)

1. **ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม**			
1.1 คน/บุคลากร (Man)	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**1.4 วิธีการ (Method)**
1.4) บุคลากรทำการฝึกอบรม 1.5) บุคลากรประเมินผลการอบรม โดยเป็นคณะทำงานที่มาจากสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัย หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีความเชี่ยวชาญการพัฒนาอาจารย์ 1.4) กำหนดส่วนงานสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรม (บุคลากร) เช่น – งานประชาสัมพันธ์ การประสานงาน – งานเทคโนโลยีดิจิทัล – งานอาหารและเครื่องดื่ม – งานอาคารสถานที่ – งานยานพาหนะ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานการคัดเลือกอาจารย์ในองค์การ	2.3) ค่าวัสดุ (ประเมินการฝึกอบรม) 3) กำหนดงบประมาณการจัดอบรม เช่น 3.1) ค่าตอบแทน (เช่น ที่ปรึกษา วิชาการ วิทยากร คณะทำงาน เป็นต้น) 3.2) ค่าวัสดุ 3.3) ค่าใช้สอย (เช่น สถานที่ ที่พัก อาหาร พาหนะการเดินทาง น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์บันทึกข้อมูล ถ่ายสำเนาข้อมูล/เอกสาร เป็นต้น) 3.4) ค่าใช้สอยอื่นใดตามความต้องการจำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยพิจารณาตามความถูกต้อง เหมาะสม และความจำเป็นที่ปรากฏในระเบียบของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง	เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องให้ได้ครบตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานจนสำเร็จผล 2) กำหนดการจัดทำรายการ การตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ โดยสรุปกำหนดเป็นแผนงาน ดังนี้ 2.1) รายการที่อาจจะมีอยู่แล้วสามารถนำมาใช้ต่อได้ หรืออาจต้องทำการบำรุงรักษาเพื่อให้สามารถใช้งานได้ต่อเนื่อง หรือประสิทธิภาพที่ดีขึ้น 2.2) รายการที่จำเป็นต้องจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง เพิ่มเติม โดยจัดทำรายการอย่างละเอียด กำหนดคุณลักษณะ (specification) เพื่อขออนุมัติในโครงการพัฒนาอาจารย์ และเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	ประเด็นการพัฒนาบุคลากรประจำปี ได้แก่ 1.1) วิธีการสื่อสารการประสานงาน 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรม 1.3) วิธีสร้างชุดกิจกรรม 1.4) วิธีฝึกอบรม 1.5) วิธีวัดประเมินผลจากการฝึกอบรม 2) กำหนดวิธีการจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินงบประมาณ คน วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่จะใช้ในโครงการให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และก่อเกิดประสิทธิผล

ตาราง 1.2 (ต่อ)

1. **ขั้นการวางแผน (Plan) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม**			
1.1 คน/บุคลากร **(Man)**	**1.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** **(Money)**	**1.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** **(Material)**	**1.4 วิธีการ** **(Method)**
(ศูนย์ฝึกอบรมฯ) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่บุคลากรทรงความรู้ความสามารถในการพัฒนาจิตใจพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา 2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์			
หมายเหตุ: *หลักสูตร และชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย **ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ** 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน **ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม** คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ **ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์** 3 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมดังที่กล่าวนี้จากการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกร่วมด้วย			

เอกสาร 2.2

ก. แนวทางการบริหารโครงการพัฒนา (ฝ่ายอำนวยการ)

ตาราง 2.1 แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายอำนวยการ

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายอำนวยการดำเนินงานกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
1) ออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรของฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย 1.1) แต่งตั้งประธาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิชาการ โดยกำหนดหน้าที่การทำงานตามแผนงานไว้อย่างชัดเจน 2) ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมและส่วนงานที่ให้การสนับสนุนฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่รวมถึงงานประเมินผลการฝึกอบรม ติดตามผล และการรายงานผลของโครงการตามรอบเวลาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1) อนุมัติและจัดหางบประมาณฝ่ายอำนวยการ (ถ้ามี) และงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนา/ฝึกอบรมนี้ให้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยผู้รับผิดชอบที่กำหนดไว้ในแผนงาน 2) อนุมัติงบประมาณของโครงการตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้เสนอตามหมวดหมู่ที่แสดงประสิทธิภาพการทำงานให้สามารถทำงานได้ครบทุกขั้นตอนและตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม (รายการที่สามารถกำหนดให้ถัวเฉลี่ยได้)	1) อนุมัติการจัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ของฝ่ายอำนวยการ โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็น ประสิทธิภาพและคุณภาพการใช้งานให้ถูกต้องตามระเบียบมหาวิทยาลัย 2) อนุมัติให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมกำหนดไว้ในแผนงานและแสดงความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาอาจารย์	1) พิจารณา เลือกและใช้วิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการ เช่น 1.1) วิธีการประชุม (การสื่อสาร/การประสานงาน) 1.2) วิธีอนุมัติ/แต่งตั้ง/การมอบหมายงาน 1.3) การวัดประเมินผลความสำเร็จ 1.4) วิธีการนิเทศ แนวทางการกำกับติดตามที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง 2) พิจารณาให้ข้อเสนอแนะฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม นำเสนอวิธีการทำงานที่สร้างความยืดหยุ่น

ตาราง 2.2 (ต่อ)

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายอำนวยการ			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
3) จัดประชุมหัวหน้าคณะทำงาน ผู้ประสานงานหลัก เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจให้ตรงกันในทิศทางเดียวกันอย่างกระจ่าง ชัดเจน			ในการปฏิบัติ กิจกรรมโครงการได้บรรลุผลสำเร็จทั้งในเรื่องคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ

ข. แนวทางการดำเนินโครงการ (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม</u>) (สร้างหลักสูตร* กิจกรรม และฝึกอบรม)

ตาราง 2.2 แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

2.<u>ขั้นการปฏิบัติ (Do)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมดำเนินการเกี่ยวกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
1) จัดประชุมคณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม คัดเลือกหัวหน้าและคณะทำงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานมอบหมายให้แต่ละคณะปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 2) คัดเลือกบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์การ (สถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมฯ) หรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่ม	1) ดำเนินการขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับคณะทำงานของโครงการ เช่น งบประมาณการประชุม งบประมาณสนับสนุนคณะทำงานตามที่กำหนดไว้ในแผนงานให้ครบถ้วน (เสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป) 2) จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายของโครงการ สรุปเป็นแนวทางการขออนุมัติวงเงินงบประมาณ และการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินสนับสนุนอื่น (ถ้าจำเป็น) 3) แสดงรายงานสรุปการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ	1) ดำเนินการขออนุมัติ จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ หรือจัดจ้าง (คน) ที่ต้องใช้ในการทำงานโครงการตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วนก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อฝ่ายอำนวยการ (เสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป) 2) เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือให้กับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นคุณภาพ ความเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า และเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี 3) จัดทำรายการคงเหลือ คงอยู่ของวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือให้เป็นปัจจุบัน พร้อมสำหรับการเบิกจ่ายให้ทำงานได้ครบถ้วน	1) เลือกและใช้วิธีการที่ถูกต้อง ชัดเจนเหมาะสมกับการทำงานของแต่ละคณะทำงานของโครงการ เช่น 1.1) วิธีการสื่อสาร การประสานงาน 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตร 1.3) วิธีสร้างชุดฝึก ชุดกิจกรรม 1.4) วิธีฝึกอบรม 1.5) วิธีการวัดประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้วิธีการนั้นสามารถสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานให้

ตาราง 2.2 (ต่อ)

2. <u>ขั้นการปฏิบัติ (Do)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
สร้างสรรค์ของอาจารย์ที่อาจประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา 2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ 3) ขออนุมัติแต่งตั้งคณะทำงานย่อยที่ประกอบด้วย 3.1) คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการ (workshop) ที่ทำงานและสร้างผลผลิต (ชุดฝึกอบรม/หลักสูตร) ตามเป้าหมาย 3.2) คณะประเมินติดตามการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม 4) สรุปผลรายงานการดำเนินการเสนอต่อฝ่ายอำนวยการเพื่อการพิจารณา	4) เสนอขออนุมัติงบประมาณเพื่อใช้ในการทำงานตามแผนงานของโครงการที่ได้รับการอนุมัติวงเงินงบประมาณแล้ว และสามารถเบิกจ่ายได้อย่างยืดหยุ่น โดยการถัวเฉลี่ยรายการในระหว่างที่จัดโครงการนั้น	ตามวิธีการที่กำหนดไว้	บรรลุวัตถุประสงค์โครงการและเป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการพัฒนาอาจารย์ และสอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) ระยะยาว (แผนกลยุทธ์ ระยะ 3-5 ปี) หรือความต้องการเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัย 2) วิธีการเสนอขออนุมัติโครงการพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการสรุปรายงานที่ถูกต้อง ชัดเจน 3) วิธีการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะทำงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และวิธีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการ

ตาราง 2.2 (ต่อ)

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**2.4 วิธีการ (Method)**
			พัฒนาอาจารย์ 4) วิธีการขออนุมัติงบประมาณและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การจัดเก็บเอกสาร หลักฐานทางการเงิน เพื่อการตรวจสอบได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย 5) วิธีการขออนุมัติการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ การจัดเก็บหลักฐานการเบิกจ่าย การบำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องมือ 6) วิธีการสรุปผล นำเสนอรายงานของโครงการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างสร้างสรรค์

ตาราง 2.2 (ต่อ)

2. <u>ขั้นการปฏิบัติ (Do)</u> **ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม**			
2.1 คน/บุคลากร (Man)	**2.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** (Money)	**2.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material)	**2.4 วิธีการ** (Method)
หมายเหตุ: *หลักสูตร และชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมที่สร้าง ประกอบด้วย **ก. ชุดฝึกลักษณะทางจิตใจ** 3 ประการ คือ 1) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และ 3) ความเชื่ออำนาจในตน **ข. ชุดสร้างความตระหนักในความสำคัญของสถานการณ์ทางสังคม** คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ **ค. ชุดฝึกพัฒนาจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์** 3 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ทัศนคติต่อการทำงาน และ 3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยทำการฝึกเป็นอันดับสุดท้าย ขณะที่มีการสร้างชุดกิจกรรม/ฝึกอบรมดังที่กล่าวนี้จากการสร้างเครื่องมือวัดลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีการฝึกร่วมด้วย			

เอกสาร 2.3

ก. แนวทางการบริหารโครงการพัฒนา (ฝ่ายอำนวยการ)

ตาราง 3.1 แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายอำนวยการ

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายอำนวยการจะตรวจสอบ/ประเมินที่กี่ยวข้องกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
1) ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของตนเองในเรื่องการแต่งตั้งคน/บุคลากร เพื่อปฏิบัติงานในโครงการ วิธีการเพื่อการบริหารเงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ เป็นตามที่ได้กำหนดไว้ตามแผนงานหรือไม่ และผลการทำงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แต่งตั้งคณะทำงาน การให้คำปรึกษากับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง รวมถึงวิธีการที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่าง	1) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้จ่ายงบประมาณของฝ่ายอำนวยการ และงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์/ฝึกอบรมนี้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานด้วยตนเอง 2) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้จ่ายงบประมาณตามที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมได้รับอนุมัติที่เกี่ยวข้องกับผู้รับผิดชอบ (คน) ใช้เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และการใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือจากรายการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงาน ให้มีความถูกต้อง รายการครบถ้วน เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของ	1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การใช้งาน วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายอำนวยการขออนุมัติ/ใช้ในการทำงานว่า ถูกต้อง ได้รับครบถ้วน เพียงพอ ใช้ได้จริง สร้างประโยชน์ เกิดประสิทธิผลในการทำงานด้วยตนเอง 2) ตรวจสอบ/ประเมินการขออนุมัติ/ใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงานว่า ถูกต้อง ได้รับครบถ้วน เพียงพอ ใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ เกิดประสิทธิผลในการทำงาน	1) ตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการในแต่ละขั้นตอนที่เกิดขึ้นสามารถปฏิบัติได้จริงกับความสอดคล้องของแผนงาน เช่น 1.1) วิธีการประชุม การคัดเลือก แต่งตั้งคณะทำงาน การเสนอขออนุมัติโครงการ 1.2) วิธีการมอบหมายงาน การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโครงการ 1.3) วิธีการสื่อสาร การประสานงาน

ตาราง 3.1 (ต่อ)

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายอำนวยการ			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
ต่อเนื่อง หรือไม่ อย่างไร 2) ตรวจสอบ ติดตามผลการทำงานของคณะทำงานฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ในประเด็นความเพียงพอ เหมาะสมในการทำงานได้ตามภารกิจเพียงใด พบปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ในส่วนที่เป็นวิธีการทำงานของคน ให้สามารถใช้เงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสำเร็จบรรลุผล	มหาวิทยาลัย	3) ตรวจสอบ/ประเมิน การใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงานว่าได้รับครบถ้วน ใช้งานได้จริงก่อให้เกิดประสิทธิผล	1.4) วิธีการนิเทศและติดตามประเมินโดยงานตรวจสอบและประเมินผลพิจารณาประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด 2) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการให้คำแนะนำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม 2.1) วิธีการอนุมัติงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ 2.2) วิธีการอนุมัติการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย/ใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ 3) ตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานและวิธีที่นำมาใช้ในการ

ตาราง 3.1 (ต่อ)

3. <u>ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)</u> ฝ่ายอำนวยการ			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)	3.4 วิธีการ (Method)
			พัฒนาของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม วิธีการที่ใช้นั้นได้ผลมีประสิทธิภาพเพียงใด 4) ตรวจสอบการจัดทำรายงานสรุปผลงานของโครงการเพื่อประเมินความ สำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่ได้ระบุไว้ของโครงการและความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
หมายเหตุ: การตรวจสอบ/ประเมิน เป็นการพิจารณาผลการทำงานที่เกิดขึ้นภายในของฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ที่ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายจากฝ่ายอำนวยการ ให้ทำหน้าที่ตรวจพิจารณา ประเมินผลการทำงานโดยใช้ข้อมูลจากการสอบถามผู้ปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากการสังเกต การนิเทศติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับ รายงาน และคณะทำงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			

ข. แนวทางการดำเนินงานโครงการพัฒนา (ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม)

ตาราง 3.2 แนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมจะมีการตรวจสอบ/ประเมินที่เกี่ยวข้องกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
1) ตรวจสอบ/ประเมินการปฏิบัติงาน (คน/บุคลากร) ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่แต่ละคณะทำงานได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงาน กับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานจริง หรือแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หรือการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน การ 2) ตรวจสอบ/ประเมินการคัดเลือกบุคลากรเป็นคณะทำงานย่อยจากในองค์การหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่มีความสามารถในการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่าง	1) ตรวจสอบ/ประเมินการจัดทำค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม การขออนุมัติจากฝ่ายอำนวยการ เพื่อจัดสรรใช้ทำงาน ได้แก่ 1.1) งานสร้างหลักสูตร งานสร้างกิจกรรมฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม 1.2) งานประเมินการฝึกอบรม 1.3) งานค่าตอบแทน (ที่ปรึกษาทางวิชาการ คณะทำงาน) 2) ตรวจสอบ/ประเมิน การขออนุมัติงบประมาณการจัดอบรมจากฝ่ายอำนวยการ และการใช้เบิกจ่ายของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมในแต่ละหมวดเงิน เช่น 2.1) ค่าวัสดุ (อุปกรณ์)	1) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองการดำเนินงานในการกำหนดประเภทและจำนวนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงาน ได้แก่ 1.1) คณะทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม และคณะทำงานย่อยที่ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน 1.2) คณะทำงานฝึกอบรมที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงาน เช่น วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์เทคโนโลยี 2) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองในการดำเนินการ จัดหา จัดซื้อ และการใช้งานวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการทำงานของคณะทำงานต่าง ๆ ในด้าน	1) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองในการเลือกวิธีการทำงาน ของแต่ละคณะทำงานในฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม ได้แก่ 1.1) วิธีการสื่อสาร 1.2) วิธีการสร้างหลักสูตร ชุดฝึก ชุดกิจกรรม 1.3) วิธีฝึกอบรม 1.4) วิธีการวัดประเมินการฝึกอบรม 2) ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการขอรับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะจากฝ่ายอำนวยการ

ตาราง 3.2 (ต่อ)

3. <u>ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**3.4 วิธีการ (Method)**
ริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่อาจประกอบด้วย 2.1) นักพัฒนา/ฝึกอบรม นักการศึกษา 2.2) นักจิตพฤติกรรมศาสตร์ 3) ตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของตนเองตามวิธีการที่ได้กำหนดในแผนงาน และผลที่เกิดขึ้นจริงกับตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนงานให้ครบถ้วน และคณะทำงานย่อยจากการขออนุมัติแต่งตั้ง ประกอบด้วย 3.1) คณะสร้างหลักสูตร/สร้างกิจกรรมฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการ (workshop) 3.2) คณะประเมินการอบรม และวิทยากรฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการสร้างผลผลิตเพื่อให้บรรลุ	2.2) ค่าใช้สอย (ยานพาหนะ) 2.3 ค่าตอบแทน (วิทยากร) 2.4 ค่าใช้สอยอื่น โดยตรวจสอบด้วยตนเองในช่วงระยะการดำเนินโครงการ (ฝึกอบรม) เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตามความจำเป็นเพียงใด และเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง หรือไม่ 3) ตรวจสอบ/ประเมินการใช้งบประมาณโดยงานตรวจสอบและประเมินผลที่ได้รับการอนุมัติว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ประสบปัญหาอุปสรรคในการใช้จ่ายหรือไม่ เพียงพอจากผู้รับผิดชอบ (คน) ที่ได้ใช้เงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย และการใช้วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือจากรายการที่เกิดขึ้นจริงกับแผนงานหรือมีเหลือใช้จาก	ความเพียงพอ คุณภาพ ความเหมาะสม ประหยัด ก่อเกิดประสิทธิผลและเป็นไปตามตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาอาจารย์ และแสดงความสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี หรือไม่ พร้อมนำเสนอปัญหา/อุปสรรคที่อาจพบจากการทำงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง	2.1) วิธีการขออนุมัติงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ 2.2) วิธีการขออนุมัติการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย/ใช้วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ 3) ตรวจสอบ/ประเมินตนเองวิธีการทำงาน และวิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม วิธีการที่ใช้นั้นได้ผล มีความเหมาะสมกับงาน/กิจกรรมเพียงใด ใช้แล้วได้ผลดีหรือมีปัญหาอย่างไร ก่อเกิดประสิทธิภาพเพียงใด พร้อมให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง หรือวิธีการที่ได้รับจากการตรวจสอบเพื่อให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ

ตาราง 3.2 (ต่อ)

3. <u>ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
3.1 คน/บุคลากร (Man)	**3.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** (Money)	**3.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material)	**3.4 วิธีการ** (Method)
เป้าหมายด้านความเพียงพอของบุคลากร ความพร้อม ความรู้ความสามารถ ความสำเร็จ และพิจารณาปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการตามภารกิจ หน้าที่ และวิธีการทำงาน	โครงการมากน้อยเพียงใด พร้อมรายงานผลต่อฝ่ายอำนวยการเพื่อพิจารณาให้ความเห็น		4) ตรวจสอบการจัดทำรายงานผลสรุปงานของโครงการเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการตามตัวชี้วัดที่ได้ระบุไว้ของโครงการและความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วยตนเองและเสนอต่อฝ่ายอำนวยการพิจารณาให้ความเห็น

ก. แนวทางการบริหารโครงการพัฒนา (ฝ่ายอำนวยการ)

ตาราง 4.1 แนวทางการบริหารโครงการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์โดยฝ่ายอำนวยการ

4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายอำนวยการจะยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขการกระทำที่กี่ยวข้องกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/ เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ (Method)**
1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน ติดตามผลการทำงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ (อาจใช้วิธีการสังเกตการทำงานเป็นระยะต้น ระยะกลาง และก่อนจบโครงการ ซึ่งอาจยังสามารถปรับยืดหยุ่นได้) แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่แสดงความสามารถในการคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินของฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับงบประมาณ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ให้ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน – ถ้าไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาปรับปรุงรายการที่สามารถกระทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่สามารถถัวเฉลี่ยได้) หรืออาจพิจารณาคนที่แสดงความสามารถในการคิดค้น	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ / ประเมินเกี่ยวกับงานวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับฝ่ายอำนวยการ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย) ที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า	1) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานของฝ่ายอำนวยการแล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/

ตาราง 4.1 (ต่อ)

4. <u>ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act)</u> ฝ่ายอำนวยการ			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ (Method)**
ให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า 2) เมื่อได้ตรวจสอบติดตาม ผลการดำเนินการของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผลให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่สามารถคิดค้นหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้ได้สำเร็จตามแผนงานทำต่อไปได้ หรือดีกว่า พร้อมหาแนวทางการให้คำแนะนำช่วยเหลือ	วิธีการทำงานการเงินให้ได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง – ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น 2) เมื่อพิจารณาตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมแล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน – ถ้าไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ต้องแจ้งให้พิจารณาเพื่อปรับปรุงรายการที่สามารถทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่สามารถถัวเฉลี่ยได้)	2) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมใช้ในการดำเนินงานแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดี แจ้งให้คงไว้ ดำเนินการต่อไปตามแผนงาน – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล แจ้งให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย) พร้อมให้คำแนะนำกับฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามแผนงาน หรือดีกว่า	เครื่องมือ) ปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามแผนงาน 2) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงานและวิธีที่นำมาใช้ของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ แจ้งให้ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมดำเนินการต่อไป – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล แจ้งให้ยอมรับ แล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) พร้อมให้คำแนะนำกับฝ่ายพัฒนา/

ตาราง 4.1 (ต่อ)

4. <u>ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act)</u> ฝ่ายอำนวยการ			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** (Money)	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material)	**4.4 วิธีการ** (Method)
	– ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น		ฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามแผนงานหรือสำเร็จได้ดีกว่า

ข. แนวทางการดำเนินโครงการ (ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม)

ตาราง 4.2 แนวทางการดำเนินโครงการการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม

4. ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมจะมีการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไขการกระทำที่เกี่ยวข้องกับ 1) คน/บุคลากร 2) เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย 3) วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ และ 4) วิธีการ ดังนี้			
4.1 คน/บุคลากร (Man)	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)**	**4.4 วิธีการ (Method)**
1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จดีคงไว้ – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับแล้วพิจารณาเพื่อค้นหาคน/บุคลากรที่สามารถคิดค้นหาวิธีการ หรือปรึกษาขอคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จตามแผนงานต่อไป	1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับประมาณการค่าใช้จ่ายของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – ถ้าเหมาะสม เพียงพอ ดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน – ถ้าไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาเพื่อปรับปรุงรายการที่สามารถทำได้อย่างถูกต้อง (รายการที่สามารถถัวเฉลี่ยรายการได้) หรือการขออนุมัติเพิ่มเติม – ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น โดยขอรับคำปรึกษาจากฝ่าย	1) พิจารณาผลการประเมินผลการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรมแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดี ให้คงไว้ดำเนินการต่อไปตามวิธีการในแผนงาน – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับแล้วพิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (อาจเกี่ยวข้องกับคน/บุคลากรเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย) หรือ อาจขอรับคำแนะนำจากฝ่ายอำนวยการที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสำเร็จเป็นไปได้ตามวิธีการ	1) พิจารณาผลการประเมินการทำงานของตนเองร่วมกับผลการตรวจสอบ/ประเมินการเลือกวิธีการทำงานของฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม แล้วนำผลที่ได้รับมาพิจารณา ดังนี้ – การกระทำที่สำเร็จผลดีคงไว้ให้ดำเนินการต่อไป – การกระทำที่ไม่สำเร็จผล ให้ยอมรับแล้ว

ตาราง 4.2 (ต่อ)

4. <u>ขั้นการยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข (Act)</u> ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม			
4.1 คน/บุคลากร **(Man)**	**4.2 เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** **(Money)**	**4.3 วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** **(Material)**	**4.4 วิธีการ** **(Method)**
	อำนวยการ – ถ้าไม่เพียงพอ ต้องประชุมเพื่อจัดหางบประมาณมาเพิ่มในส่วนที่ต้องการจำเป็นจริงเท่านั้น โดยขอรับคำปรึกษาจากฝ่ายอำนวยการ	ในแผนงาน	พิจารณาเพื่อคิดค้นหาวิธีการ (ที่อาจเกี่ยวข้องกับ คน/บุคลากร เงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ) และอาจขอรับคำปรึกษาจากฝ่ายอำนวยการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สามารถสำเร็จได้ตามวิธีการในแผนงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการพัฒนาอาจารย์

เอกสาร 3

แบบประเมิน “การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

คำชี้แจง

เอกสารฉบับนี้เป็น “รูปแบบ (แนวทาง) การบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

แนวทาง (รูปแบบ) การพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตใจลักษณะสำคัญของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรม ด้วยการแต่งตั้ง/มอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะทำงาน **ก. ฝ่ายอำนวยการ ข. ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม** (**เอกสาร 2** หน้า XX ถึง XX)

ขอความอนุเคราะห์พิจารณาความเป็นไปได้ทางปฏิบัติของการบริหาร (ดำเนินการ) ดังกล่าว ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านเกี่ยวกับ 4 ประเด็น รวม 16 ประเด็น (PDCA x 4Ms) แล้วประเมินความเป็นไปได้ ตั้งแต่ “เป็นไปได้น้อยที่สุด” ถึง “เป็นไปได้มากที่สุด” เป็น 1 ถึง 7 คะแนน ด้วยการทำสัญลักษณ์วงกลม (O) รอบตัวเลขให้ตรงกับคะแนนที่ท่านประเมิน

<u>ตัวอย่าง</u> สมมติการประเมินข้อ 0.1 ดังนี้

1. **ขั้นการxxxxxxxx**

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
1) ด้านการบริหารคน/บุคลากร								
0.1) **การxxxxxxxx เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย** ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	(6)	7	

จากการประเมินแสดงว่า ท่านให้คะแนนประเด็น ข้อ 0.1 **“การxxxxxxเกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย** ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มีความเป็นไปได้มากในทางปฏิบัติ” **เป็น 6 คะแนน (มาก) จาก คะแนนเต็ม 7 (มากที่สุด)**

ต่อจากนี้ ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาและประเมินข้อเสนอ/แนวทางทั้งหมดในทุกด้านทุกประเด็นจนกระทั่งครบถ้วน (เกณฑ์ผ่านแต่ละด้านโดยรวม คือ ร้อยละ 75)

แนวทาง (รูปแบบ) การพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรม (รูปแบบ (สาระ) การประเมินตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**)

1.1 ขั้นการวางแผน (Plan) ประเมินสาระ**ตามเอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**

แนวทางการบริหาร	**ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)**							**ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)**
	1	2	3	4	5	6	7	
ก. การบริหารโครงการพัฒนา <u>(ฝ่ายอำนวยการ)</u>								
1) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man) ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ (Material) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) การวาง (Plan) แผนเกี่ยวกับวิธีการ (Method) ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

1.2 ขั้นการวางแผน (Plan) ประเมินสาระ**ตามเอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**

แนวทางการดำเนินงาน	**ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ** (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							**ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)**
	1	2	3	4	5	6	7	
ข. การดำเนินงานโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม</u>)								
1) **การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man)** ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ /ค่าใช้จ่าย (Money)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การวางแผน (Plan) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)** ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

2.1 ขั้นการปฏิบัติ (Do) ประเมินสารตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**

แนวทางการบริหาร	**ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)**							**ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)**
	1	2	3	4	5	6	7	
ก. การบริหารโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>)								
1) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man)** ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ /ค่าใช้จ่าย (Money)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)** ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

2.2 ขั้นการปฏิบัติ (Do) ประเมินสารตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**

แนวทางการดำเนินงาน	**ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)**							**ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)**
	1	2	3	4	5	6	7	
ข. การดำเนินงานโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม</u>)								
1) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man)** ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ /ค่าใช้จ่าย (Money)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)** ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

3.1 ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ประเมินสาระตาม**เอกสาร 2 หน้า XX–XX**

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ก. การบริหารโครงการพัฒนา (ฝ่ายอำนวยการ)								
1) **การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย (Man)** ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ /ค่าใช้จ่าย (Money)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (Material)** ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)** ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

3.2 ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ประเมินสาระตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX–XX</u>**

แนวทางดำเนินงาน	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ข. การดำเนินงานโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม</u>)								
1) **การตรวจสอบ/ประเมิน** (Check) **เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย** (Man) ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การตรวจสอบ/ประเมิน** (Check) **เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ /ค่าใช้จ่าย** (Money) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การตรวจสอบ/ประเมิน** (Check) **เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การตรวจสอบ/ประเมิน** (Check) **เกี่ยวกับวิธีการ** (Method) ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

4.1 ขั้นการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ประเมินสาระตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX-XX</u>**

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ก. การบริหารโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>)								
1) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข** (Act) **เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย** (Man) ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข** (Act) **เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย** (Money) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข** (Act) **เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข** (Act) **เกี่ยวกับวิธีการ** (Method) ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

4.2 ขั้นการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) ประเมินสาระตาม**เอกสาร 2 <u>หน้า XX-XX</u>**

แนวทางการดำเนินงาน	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ข. การดำเนินงานโครงการพัฒนา (<u>ฝ่ายพัฒนา/ฝึกอบรม</u>)								
1) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับคน/บุคลากรเป้าหมาย** (Man) ในการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย** (Money) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
3) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ** (Material) ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4) **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act) เกี่ยวกับวิธีการ** (Method) ที่นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม/ชุดฝึกอบรมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์
วัน เดือน ปี เกิด	11 พฤษภาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 ศศ.ม. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2546 M.S. (Telecommunications Management), Assumption University, Bangkok พ.ศ. 2540 วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์), สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	89/ง หมู่ที่ 4 ตำบลป่าโมก อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 14130
ผลงานตีพิมพ์	ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และวิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. (2566). การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน : สมรรถนะที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 8(4), 300-311. ปรมัตถ์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และวิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 10(2) มีนาคม-เมษายน 2568.
รางวัลที่ได้รับ	พ.ศ. 2566 ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2565