

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
**Factors Affecting Human Resource Development of Rajabhat
University Lecturers in the North-East Regional Areas.**

สุธิณี อัดถากร¹, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์², วรเดช จันทรสศรี³, และนิสดารก์ เวชยานนท์⁴
Suthinee Atthakorn¹, Chindarak Vathanasin², Voradej Chandarasorn³,
Nisada Vedchayanon⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) นำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และกรณีศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ จำนวน 284 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² Ph.D. (Political Science) รองศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

³ Ph.D. (Public Administration) ศาสตราจารย์ และอธิการบดีมหาวิทยาลัยชินวัตร

⁴ Ph.D. (Political Science) รองศาสตราจารย์ และคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ ทฤษฎีองค์การระบบปิดและระบบเปิด ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร
(Pfeffer, 1982; Pfeffer&Salancik, 1978) ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้กลุ่ม
ตัวอย่าง 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย โดยอาจารย์ได้
รับการพัฒนาด้านการศึกษาต่อเนื่องที่สุด ขณะที่ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
งาน อาจารย์ได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ ได้แก่ (1) การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก (2) การ
สื่อสาร (3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (4) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และ
(5) สิ่งจูงใจทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถพยากรณ์
การได้รับการพัฒนาอาจารย์ได้ร้อยละ 47.3 ได้ข้อยืนยันทางทฤษฎีที่ว่า การ
พัฒนาอาจารย์ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อม
ภายนอกองค์การ ถือเป็นการยืนยันทฤษฎีองค์การระบบปิดและทฤษฎีองค์การ
ระบบเปิดว่ามีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ ผลการ
ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ยืนยันข้อค้นพบผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณบางส่วน
และได้สะท้อนความจริงว่า การพัฒนาอาจารย์ต้องเริ่มจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของตัวอาจารย์ก่อน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์การพัฒนาอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

This study aimed at measuring the level of Rajabhat university lecturer development and factors affecting that kind of development and coming up with recommendations on how to improve human capital of this area. The focus of the research was on Rajabhat university lecturers in the northeastern region. Mixed methods of quantitative and qualitative research were employed. For quantitative research, questionnaires were used to collect data by using 284 samples out of 968 lecturers from Rajabhat Maha sarakham University, Rajabhat Surin University and Rajabhat Kalasin University. Descriptive statistics were mean, percentage, and standard deviation and inferential statistics utilized to test hypotheses included t-test, F-test and multiple regression analysis. Concepts and theories for this research were human resource development, closed - opened system of organization theory and resource dependence theory (Pfeffer, 1982; Pfeffer & Salancik, 1978). For qualitative research, in-depth interviews and case studies of university lecturer development were used to substantiate and further explain the quantitative results.

The results of the research revealed that the level of lecturer development in Rajabhat universities in the northeastern region was low as a whole. The chance of gaining further higher education development was at the lowest level, while university lecturer learning from working experience was at the high level. Factors affecting Rajabhat university lecturer development were; 1) policy support from external agencies, 2) organization communications, 3) support from executives, 4) cooperation with external agencies, and 5) positive incentive. The hypotheses had been confirmed at the 0.05 level of statistical significance. The main multiple regression equation used in the study had the explanatory power at 47.3 percent. This finding confirmed the theory that university lecturer

development was relied on both internal and external organization factors which justified the theory of the significant relationship between closed system and opened system organization theories. Moreover, the results of the qualitative research partially confirmed the findings of the quantitative research while reflecting the fact that lecturer developing should start at the lecturers' personal achievement motives.

Keywords: Factors Affecting University Lecturers, Rajabhat University
Lecturers development in the NorthEastern region

บทนำ

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 องค์การต่างๆ จะต้องปรับกลยุทธ์และทิศทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับกับการแข่งขันที่มีความรุนแรงในบริบทของภูมิภาคและสากล และเพื่อความสามารถในการแข่งขัน (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2554: 29)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-10 ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของรัฐบาล (นิสดารักษ์ เวชยานนท์, 2548: 119) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นคว้าวิจัย ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนเพื่อพัฒนาค้นคว้าวิจัยให้มีความก้าวหน้า ด้วยการเสริมสร้างทักษะให้มีจิตสาธารณะ 5 ด้าน ทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้ สังสมและต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: 68)

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ คุณภาพของอาจารย์ ที่ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิต ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การ เพราะหัวใจของการผลิตกำลังคนอยู่ที่คุณภาพของอาจารย์ แต่ในช่วงที่ผ่านมา มีปัญหาขาดแคลนครูและคณาจารย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 17) ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีของบัณฑิต และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศในที่สุด จากรายงานประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554: 176-177) พบว่า ในปีการ

ศึกษา 2554 มีจำนวนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งสิ้น 2,011,194 คน แบ่งเป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 259,547 คน (ร้อยละ 12.9) ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 1,751,647 คน (ร้อยละ 87.46) มหาวิทยาลัยของรัฐที่ผลิตนักศึกษามากที่สุด คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งปัจจุบัน กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อรองรับการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรในระดับท้องถิ่น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัย และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น เพื่อรองรับกับหลักสูตรต่างๆ ที่เปิดสอน และเป็นศักยภาพให้กับมหาวิทยาลัย รวมถึงคุณภาพของอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและการพัฒนาทุนมนุษย์ แต่ที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาเชิงประจักษ์ว่าขณะนี้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเชิงลึกเพื่อประโยชน์เชิงนโยบายและเป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการพัฒนาและเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทฤษฎีองค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอนี้ในการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

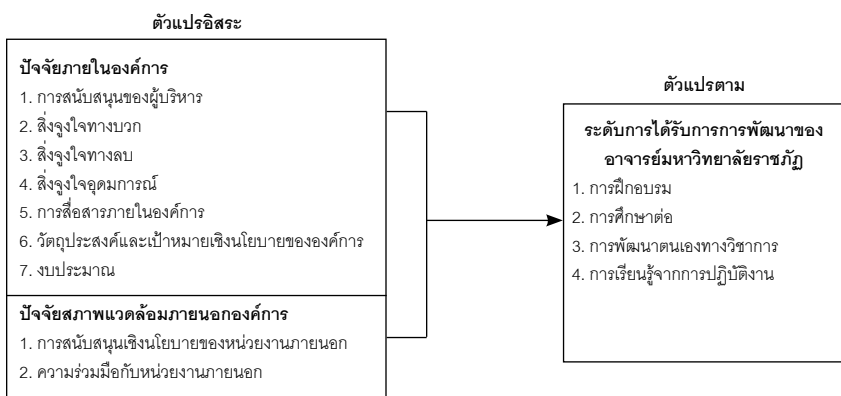
ขอบเขตการวิจัย

1. **ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 12 แห่งจำนวน 968 คนกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์จำนวน 284 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2. **ด้านเนื้อหา**มุ่งศึกษาประเด็นการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร 2) สิ่งจูงใจทางบวก 3) สิ่งจูงใจทางลบ 4) สิ่งจูงใจอุดมการณ์ 5) การสื่อสารภายในองค์การ 6) วัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงนโยบายขององค์การ และ 7) งบประมาณ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ 1) การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก และ 2) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. **ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2554 – ตุลาคม 2555

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาในระดับปัจเจกบุคคล (Individual) แบบผสมผสาน (Mixed methods) ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative method) ในเชิงปริมาณใช้วิธีการสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการทอแบบสอบถามซึ่งสร้างโดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งประกอบด้วย 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, f-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ส่วนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และกรณีศึกษา เพื่อทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ความต้องการ และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ และผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3 แห่ง จำนวน 284 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขนาดของมหาวิทยาลัยเป็นชั้น และมีมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ จำนวน 284 ชุด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และกรณี

ศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Sample) F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า

1. **ระดับการได้รับการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**ได้รับการพัฒนาค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.21$) โดยเรื่อง ที่เห็นว่าได้รับการพัฒนาในระดับค่อนข้างมาก คือ ด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.69$) ส่วนด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.28$) และด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.48$) ได้รับการพัฒนาค่อนข้างน้อย ส่วนด้านที่อาจารย์ได้รับการพัฒนาน้อย คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 1.40$) เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัว รองลงมาคือ อาจารย์ได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเป็นบางส่วน โดยได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเต็มจำนวน และมีอาจารย์ส่วนน้อยที่ได้รับทุนจากรัฐบาล

2. ปัจจัยภายในองค์การ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.26$) โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านสิ่งจูงใจทางบวก ได้รับสิ่งจูงใจทางบวกค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.43$) โดยเฉพาะด้านเงินอุดหนุนในการทำวิจัย และการเขียนตำราวิชาการ ด้านสิ่งจูงใจทางลบมหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านสิ่งจูงใจทางลบค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.36$) กล่าวคือไม่มีมาตรการในการลงโทษสำหรับอาจารย์ที่ไม่มีการพัฒนาตนเองด้านสิ่งจูงใจและอุดมการณ์ อาจารย์มีความศรัทธาในอาชีพอาจารย์ และตั้งใจจะมาเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการสื่อสารภายในองค์การ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงข้อมูลด้านการพัฒนาอาจารย์ค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.36$) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงนโยบาย อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.34$) ด้านงบประมาณ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาอาจารย์ค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.12$) และจัดสรรงบประมาณให้กับกองทุนพัฒนาอาจารย์ค่อนข้างน้อย จากปัจจัยภายในองค์การพบว่า ปัจจัยที่มีระดับการประเมินสูงที่สุด คือ ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นอุดมการณ์ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร สิ่งจูงใจทางบวก สิ่งจูงใจทางลบ การสื่อสารภายในองค์การ วัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงนโยบายขององค์การ มีระดับการประเมินค่อนข้างน้อย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ พบว่า อาจารย์ได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากหน่วยงานภายนอกค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.30$) และอาจารย์ได้รับประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคลากรจากการทำข้อตกลงความร่วมมือค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.23$) กล่าวคือ มีการลงนามทำสัญญาความร่วมมือ แต่ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติในการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Stepwise multiple linear regression ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อพยากรณ์การได้รับการพัฒนาอาจารย์ภาพรวม

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	b	SE b	β	t	p-value
การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก (SES)	.157	.046	.200	3.441	.001*
การสื่อสารภายในองค์กร (COM)	.156	.058	.178	2.660	.008*
การสนับสนุนจากผู้บริหาร (SA)	.127	.046	.173	2.767	.006*
ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (COO)	.113	.047	.139	2.409	.017*
สิ่งจูงใจทางบวก (POS)	.132	.055	.156	2.395	.017*

ค่าคงที่ = .632 ; SE = $\pm$.106 ; R = .688 ; R² = .473 ; F = 49.877 ; p-value $\leq$.05

จากการวิเคราะห์แสดงว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสิ่งจูงใจทางบวก มีอิทธิพลทางบวกต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายการได้รับการพัฒนาอาจารย์ได้ร้อยละ 47.3 และตัวแปรที่ดีที่สุดในการอธิบายได้แก่ การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก และการสื่อสารภายในองค์กร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร 2) สิ่งจูงใจทางบวก 3) การสื่อสารภายในองค์กร 4) การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก และ 5) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก นอกจากนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้เสนอปัจจัยเพิ่มเติมที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบาย กฎ ระเบียบของ

มหาวิทยาลัย งบประมาณ ความพร้อมของอาจารย์ และระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน

4. ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ได้แก่ 1) ภาวะเยียบของมหาวิทยาลัยบางข้อยังไม่เอื้อต่อการพัฒนามัคอาจารย์อัตราจ้าง เช่น ไม่มีระเบียบการรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อัตราจ้าง และไม่อนุญาตให้อาจารย์อัตราจ้างลาศึกษาต่อเต็มเวลา 2) การแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง และขาดการประชาสัมพันธ์ 3) วัฒนธรรมองค์การยังเป็นแบบอนุรักษ์นิยม ในรูปแบบระบบราชการที่ยึดติดกฎระเบียบ 4) ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการและพัฒนาตนเอง 5) งบประมาณสำหรับสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์มีน้อย โดยเฉพาะทุนการศึกษาต่อการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการพัฒนาผลงานวิชาการ และ 6) กลุ่มอาจารย์อัตราจ้างขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเห็นว่า ตนยังไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และไม่มีควมมั่นคงในหน้าที่การงาน

ส่วนแนวทางในการพัฒนาที่อาจารย์ผู้ตอบเสนอ ได้แก่ การแก้ไขกฎระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้อื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ทุกระดับ การอนุญาตให้อาจารย์อัตราจ้างลาศึกษาต่อเต็มเวลา การปรับวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นผลงานและเน้นการมีส่วนร่วม การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ให้เพียงพอโดยเฉพาะทุนการศึกษาต่อการลดภาระงานสอนให้น้อยลงส่งเสริมให้อาจารย์มีเวลาผลิตผลงานวิชาการและตำแหน่งวิชาการมากขึ้น รวมถึงการจัดสรรสิ่งจูงใจทางบวกให้กับอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ได้แก่ 1) ต้องการศึกษาคู่ในระดับปริญญาเอก 2) ต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3) ต้องการทำผลงานวิจัยและเขียนตำราวิชาการ 4) ต้องการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น 5) ต้องการลาศึกษาต่อเต็มเวลาได้ 6) ต้องการมีห้องสมุดที่มีหนังสือทันสมัยเพื่อความสะดวก

และเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และ 7) ต้องการมีพี่เลี้ยงด้านพัฒนาผลงานวิจัย และการขอตำแหน่งทางวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการพัฒนาตนเองโดยรวมค่อนข้างน้อย ด้านที่ได้รับการพัฒนาระดับค่อนข้างมาก คือ ด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองทางวิชาการได้รับการพัฒนาค่อนข้างน้อย ถือเป็นข้อค้นพบที่เป็นปัญหา โดยเฉพาะประเด็นด้านการศึกษาต่อที่มีปัญหามากที่สุดในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อปริญญาเอกส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัว รองลงมาคือ อาจารย์ได้รับทุนการศึกษาบางส่วนจากมหาวิทยาลัย และได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเต็มจำนวน ตามลำดับ และมีอาจารย์ส่วนน้อยที่ได้รับทุนจากรัฐบาล ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้กองทุนพัฒนานุเคราะห์สำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาต่อให้กับอาจารย์ไม่เพียงพอ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเข้ากองทุนพัฒนานุเคราะห์ ปีละ 5-7 ล้านบาท ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดเล็กมีกองทุนพัฒนานุเคราะห์ ซึ่งการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาอยู่ในรูปแบบของเงินทุนให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดเล็กมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อจำนวนน้อย สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของ Gary Becker (1964) ที่มองว่าองค์การสามารถลงทุนในทุนมนุษย์ได้ โดยผ่านการให้การศึกษา และการฝึกอบรม ทุนมนุษย์จึงเป็นเครื่องมือในการผลิตอย่างหนึ่ง que เมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้นแล้วจะได้ผลผลิตที่มากขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงการลงทุนกับทุนมนุษย์โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งถือเป็น

สายงานหลัก (Line) ในมหาวิทยาลัย เมื่ออาจารย์มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น จะช่วยให้มหาวิทยาลัยได้รับผลตอบแทนที่จะกลับคืนมา (Return on Investment) จากการลงทุนกับตัวอาจารย์

2. อาจารย์ที่มีเพศ อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน และคณะที่สังกัดแตกต่างกันได้รับการพัฒนาแตกต่างกัน กล่าวคือ 1) อาจารย์เพศหญิงได้รับการพัฒนามากกว่าอาจารย์เพศชายในด้านการฝึกอบรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นเพศหญิง ส่วนอีก 3 ด้านไม่แตกต่างกัน 2) อาจารย์ที่มีอายุงานแตกต่างกันได้รับการพัฒนาแตกต่างกัน ในด้านการศึกษาต่อและด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานโดยอาจารย์ที่มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปีได้รับการพัฒนามากที่สุด โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประการแรก อาจารย์กลุ่มนี้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว ถือว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานระดับหนึ่ง อีกทั้งตัวอาจารย์เองมีความพร้อมทั้งทางด้านทุนทรัพย์ ร่างกาย และจิตใจที่จะไปศึกษาต่อ ประการที่สอง อาจารย์ส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทที่มีอายุงานเกิน 5 ปี สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ จึงเป็นช่องทางให้อาจารย์พัฒนาตนเองทางวิชาการ 3) อาจารย์ที่มีสถานภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน จะได้รับการพัฒนาแตกต่างกัน ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการ และด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและ 4) อาจารย์ที่สังกัดคณะแตกต่างกัน จะได้รับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน ในด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการ และด้านการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานโดยอาจารย์สายวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาอาจารย์มากกว่าสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สอดคล้องกับการศึกษาของสุวี เทียงทัศน์ (2542) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ อายุงานที่แตกต่างกันได้รับการพัฒนาตนเองทางวิชาการแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันได้รับการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่า ไม่ว่าอาจารย์อายุมากหรืออายุน้อย หากต้องการพัฒนาทางวิชาการก็สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

3. ขนาดของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาแตกต่างกันทุกด้าน โดยอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ จะได้รับการพัฒนามากกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่มีทรัพยากรและงบประมาณมากกว่ามหาวิทยาลัยขนาดเล็ก

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และสิ่งจูงใจทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความจริงของการได้รับการพัฒนาอาจารย์ได้ร้อยละ 47.3 ดังนี้

1) การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่มหาวิทยาลัยจะขับเคลื่อนในการพัฒนาบุคลากรได้สำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Wayne R. Mondy (2008) ที่อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากรจะสำเร็จได้หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งในเรื่องการศึกษาต่อการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กร

2) สิ่งจูงใจทางบวกเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากองค์กรมีการให้รางวัลและสิ่งจูงใจให้บุคลากร ก็จะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งจูงใจทางบวกสามารถกำหนดขึ้นเป็นนโยบายได้โดยผู้บริหาร ดังนั้น ในอนาคตมหาวิทยาลัยควรสร้างสิ่งจูงใจทางบวกและสิ่งจูงใจอุดมการณ์ให้มากขึ้นโดยการทำให้เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นองค์ความรู้ และเน้นการบริการชุมชน และสังคมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Chester I. Barnard (1938) และสุพานี สุฤษฏีวานิช (2552)

3) การสื่อสารภายในองค์การเป็นปัจจัยภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หากองค์การมีระบบการสื่อสารที่ดี มีการสื่อสารแบบสองทาง จะทำให้นักบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วถึง มีการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน จนเกิดเป็นความร่วมมือขึ้นในองค์การ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นตัวประสานงานและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Chester I Barnard (1938) ที่อธิบายว่า องค์การเป็นระบบของความร่วมมือระหว่างคนและระบบการทำงาน ซึ่งความสำเร็จของการบริหารสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดย (1) องค์การวางวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (2) การสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (3) การกำหนดสิ่งจูงใจ ทางบวก สิ่งจูงใจทางลบ และสิ่งจูงใจอุดมการณ์ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือภายในองค์การ โดยเน้นถึงความสำคัญในการจัดระบบการสื่อสารภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การสนับสนุนเชิงนโยบายของหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรที่จำกัดและไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องแสวงหาและพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอก เช่น ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และทุนพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pfeffer (1982); Pfeffer & Salancik (1978) ที่อธิบายถึงทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) และทฤษฎีการควบคุมปัจจัยภายนอกองค์การจากมุมมองด้านการพึ่งพาทรัพยากร กล่าวคือ องค์การและสมาชิกในองค์การจะพัฒนาได้จะต้องแสวงหาความร่วมมือ และพึ่งพาทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การเพื่อความอยู่รอด องค์การเกิดจากความร่วมมือกันของกลุ่มผลประโยชน์ภายใต้การแข่งขันที่เกิดขึ้น และองค์การต้องมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลในการให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร

5) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากมหาวิทยาลัยราชภัฏทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก หรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ทำให้เกิดเครือข่ายภาคีทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโอกาสที่ทางมหาวิทยาลัยจะมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการทำวิจัยร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกหรือมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

6) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ภายในตัวของอาจารย์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางวิชาการ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับทำให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1.1 หน่วยงานของรัฐบาลควรมีนโยบายและแผนระยะยาวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้ทุนการศึกษาต่อ และการทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแหล่งให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ

1.2 มหาวิทยาลัยควรมีระบบการสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับอาจารย์และผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะควรมีการพบปะและพูดคุยกับอาจารย์อย่างต่อเนื่องทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่จะสนับสนุนด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะการสนับสนุนทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกทั้งภายใน

ประเทศและต่างประเทศให้เพียงพอ ทัวถึง และเท่าเทียมกัน อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้อาจารย์อัตราจ้างมีสิทธิ์ลาศึกษาต่อเต็มเวลา และสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้

1.4 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยมีเงื่อนไขในข้อตกลงความร่วมมือใน MOU ว่า ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ และควรใช้โอกาสในการทำ MOU กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศในการพัฒนาอาจารย์ อย่างเป็นรูปธรรม

1.5 มหาวิทยาลัยควรสร้างสิ่งจูงใจทางบวกให้กับอาจารย์ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีผลงานโดดเด่น เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเองทางวิชาการ เช่น มีนโยบายที่ชัดเจนว่า อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ควรได้รับบรรจุให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะถือว่าเป็นบุคคลที่ผ่านการพัฒนามาอย่างสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จทางการศึกษาแล้วและควรสร้างสิ่งจูงใจทางลบหรือกำหนดมาตรการลงโทษสำหรับอาจารย์ที่ไม่มีพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพของตนเองทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำผลงานวิจัย การขอตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและการเขียนตำรา เป็นต้น

1.6 การจะรับคนเข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จะต้องพิจารณาว่าเขามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอยากจะเป็นอาจารย์จริงหรือไม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาระดับการพัฒนาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน และควรมีการประเมินผลระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาอาจารย์ทุก 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2 ควรขยายบริบทของการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการวิจัยและการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กับทฤษฎีองค์การระบบปิดและทฤษฎีองค์การระบบเปิด โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอก

2.3 ควรมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในบุคคลปัจจัยภายในองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อการได้รับการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาครัฐและอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบหาข้อดีและจุดบกพร่องที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์

เอกสารอ้างอิง

- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2548). **บทความวิชาการด้าน HR**. กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.
- สุพานี สุฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรี เทียงทัศน. (2542). **การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2554). “Human Resource and Management”. **กรุงเทพธุรกิจ**. วันที่ 26 กันยายน 2554. หน้า 29.

- Becker, Gary. S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. New York: National Bureau of Economic Research distributed by Columbia University Press.
- Chester I Barnard.(1938). **The functions of the executives**. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Mondy, Wayne R. (2008). **Human Resource Management**. 10thed. New Jersey: Upper Saddle River 165-166.
- Pfeffer, Jeffrey. (1982). **Organizations and Organization Theory**. Boston: Pitman, 192 – 204.
- Pfeffer, Jeffrey, Salancik, Gerald R. (1978). **The external control of organization: a resource dependence perspective**. New York: Harper & Row.