

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “การศึกษาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตจังหวัดนครราชสีมา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับขีดความสามารถของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา (3) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านขีดความสามารถและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้ได้้นำแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีขีดความสามารถ (Competency)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีขีดความสามารถ (Competency)

2.1.1 ความเป็นมาของขีดความสามารถ (Competency)

นักวิชาการหรือนักวิจัยที่ศึกษาเรื่อง Competency มักนิยามคำจำกัดความที่แตกต่างกันตามความเข้าใจของแต่ละคน นักวิชาการในประเทศไทยแปลคำว่า Competency ไว้แตกต่างกัน เช่น บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 11) ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอแปล Competency ว่า ขีดความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (Competency) ได้เริ่มต้นขึ้นในช่วงต้นปี ค.ศ.1970 หรือ พ.ศ. 2513 โดยนักวิชาการชื่อ Prof. Dr. David C. McClelland เป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่ง Harvard University

โดย Prof. Dr. David C. McClelland ได้รับการติดต่อจากสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The United State Information Agency, USIA) ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากร มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่าที่มีจุดอ่อน ดังนี้ (1) การคัดเลือกบุคลากรมีลักษณะเลือกปฏิบัติ โดยชนชั้นคนผิวดำไม่มีโอกาสสอบผ่านเกณฑ์ และ (2) ผลคะแนนสอบผ่านไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำคะแนนสอบคัดเลือกสูงบางคนมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่สำนักงานคาดหวัง แต่บางคนที่มีผลคะแนนสอบคัดเลือกไม่ค่อยสูงมากนัก แต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน จากปัญหาดังกล่าว Prof. Dr. David C. McClelland จึงศึกษาวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ของสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) เรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) นี้ว่าความสามารถ (Competency) (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 3; เกรียงไกร หมั่นเขตรกิจ, 2550 : 7)

ในปี 1973, Prof. Dr. David C. McClelland ได้แสดงแนวคิด Competency ไว้ในบทความชื่อ “Testing for Competence rather than Intelligence” ว่า IQ ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จของงานโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ดีกว่า สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ “ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน” ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตนเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency (Stone, 1999 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ คุณคณะ, 2555 : 11)

จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักวิชาการหลายสาขาได้นำวิธีการของ Prof. Dr. David C. McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

สำหรับในประเทศไทยในส่วนภาคเอกชน มีการนำแนวคิด Competency มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น ไทยธนาคาร เครือปูนซิเมนต์ไทย บริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สรรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนได้นำแนวคิด Competency ไปใช้ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2548 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ คุณคณะ, 2555 : 12) และมีการอ้างอิงเพิ่มเติมว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2550 มีการศึกษาวิจัยธุรกิจหลักทรัพย์จำนวน 64 ราย พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ (Competency) กำลังได้รับความสนใจมากที่สุดในการภาคธุรกิจเอกชน (จิระประภา อัครบวร, 2549; ชูชัย สมितिไกร, 2550 : 26 และนัธทวัฒน์ ภูมิวิทยานนท์, 2554 : 7)

ในส่วนภาคราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการวางหลักการและแนวทางในการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของ Competency เพื่อให้บุคคลในราชการมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 3)

2.1.2 ความหมายของขีดความสามารถ (Competency)

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง Competency ส่วนใหญ่มักจะอ้างอิงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland (1973, อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 11) ที่กล่าวว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ อีกทั้งยังให้ความหมาย Competency เพิ่มเติมว่าหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาลและยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง อาจเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย

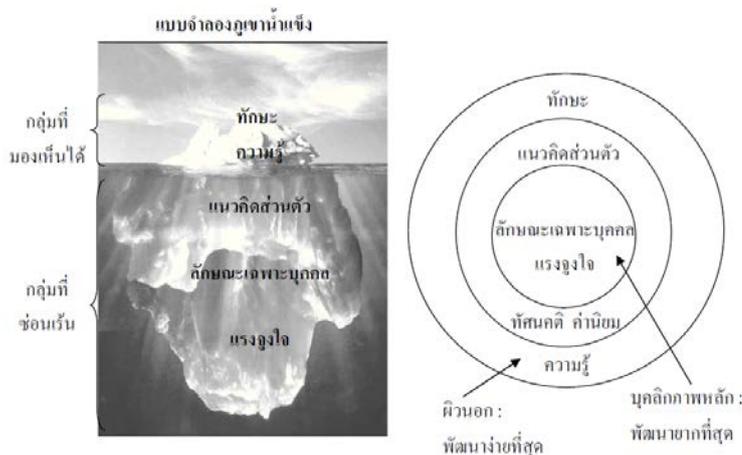
ต่อมา Boyatzis นักวิชาการที่ผลักดันให้แนวคิด Competency เข้ามาอยู่ในสาขาวิชาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (1982 : 2, อ้างถึงใน นิศารักษ์ เวชยานนท์, 2554 : 93) โดย Boyatzis ให้ความหมายของ Competency หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล (an underlying characteristic of a person) คุณลักษณะนี้อาจหมายถึงแรงขับ (motive) บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร (trait) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (social role or aspect of one's self image) หรือองค์ความรู้ (a body of knowledge) ที่คนต่างๆ ต้องนำมาใช้

Spencer and Spencer (1993 : 9, อ้างถึงใน ศิริพร เพ็ชรมณี, 2556: ออนไลน์) ให้ความหมาย Competency ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11, อ้างถึงใน วรศักดิ์ศิริ ทรงศีล, 2550 : 18-20) ได้ขยายความหมายของ Competency ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) แรงจูงใจ (2) ลักษณะส่วนบุคคล (3) แนวคิดส่วนตัว (4) ความรู้ และ (5) ทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (ดังภาพประกอบที่ 2) ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ขีดความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่ ขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ

(Motive) และลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา



ภาพประกอบ 2-1 ความสามารถส่วนกลางและส่วนผิวหน้า

ที่มา : Spencer and Spencer (1993 : 11, อ้างถึงใน วารสารศิริ ทรงศิลป์, 2550 : 18-20)

Rylatt and Lohan (1995 : 47, อ้างถึงใน นวัตกรรม ภูมิวิทยานนท์, 2553 : 9) ให้ความหมาย Competency หมายถึง คุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Klemp (1999, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 : 16; พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2553 : 12) ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล ให้ความหมายของ Competency ในหนังสือของเขาชื่อ “Competency Based HRM” ว่า Competency สามารถแบ่งได้ 2 ความหมาย คือ ความหมายที่ 1 Competency หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ และความหมายที่ 2 Competency หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานข้าราชการและพลเรือน (2548 : 4) ให้ความหมายของ Competency หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 14) กล่าวว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

दनัย เทียนพุด (2550 : 53) ให้ความหมาย Competency หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

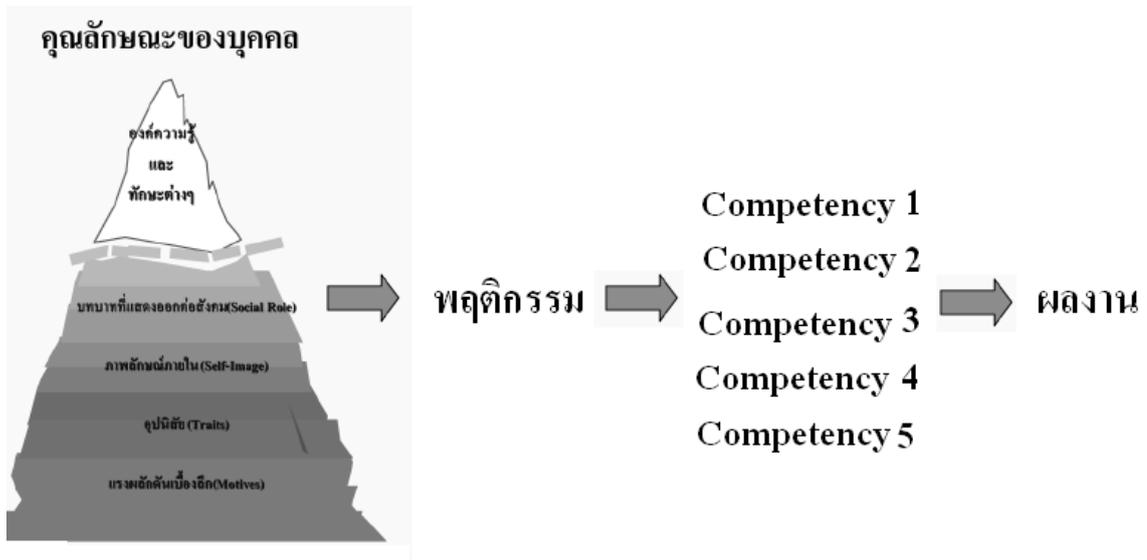
Hellriegel et al. (2008) ได้สรุปความหมายของ Competency จาก Anne Mulcahy ซึ่งเป็นประธานกรรมการ (CEO) ของบริษัท XEROX ว่า Competency หมายถึง การรวมความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Competency เหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากการทบทวนความหมายจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยขอสรุปและเปรียบเทียบความหมายของ Competency ในรูปตาราง ดังนี้

นักวิชาการ/ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา	ความหมายของ Competency
David C. McClelland (1973, อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 11)	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ • ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์โดยเฉพาะความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาลและยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง อาจเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย
Boyatzis (1982 : 2, อ้างถึงใน นิสิตาร์ก เวชยานนท์, 2554 : 93)	<p>คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล (an underlying characteristic of a person) คุณลักษณะนี้อาจหมายถึงแรงขับ (motive) บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร (trait) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (social role or aspect of one's self image) หรือองค์ความรู้ (a body of knowledge) ที่คนต่างๆ ต้องนำมาใช้</p>
Spencer and Spencer (1993 : 9, อ้างถึงใน ศิริพร เพ็ชรมณี, 2556: ออนไลน์; วรรงค์ศิริ ทรงศีล, 2550 : 18-20)	<ul style="list-style-type: none"> • คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม • คุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) แรงจูงใจ (2) ลักษณะส่วนบุคคล (3) แนวคิดส่วนตัว (4) ความรู้ และ (5) ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

นักวิชาการ/ผู้วิจัย/ผู้ศึกษา	ความหมายของ Competency
	<p>ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible)</p> <p>ได้แก่ จิตความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นจิตความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย</p> <p>กลุ่มที่ 2 กลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden)</p> <p>ได้แก่ จิตความสามารถด้านแรงจูงใจ (Motive) และลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นจิตความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา</p>
Rylatt and Lohan (1995 : 47, อ้างถึงใน นัธวัฒน์ ภูมิวิธานนท์, 2553 : 9)	คุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
Klomp (1999, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548 : 16; พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2553 : 12)	Competency สามารถแบ่งได้ 2 ความหมาย คือ
สำนักงานข้าราชการและพลเรือน (2548 : 4)	<p>ความหมายที่ 1 Competency หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>ความหมายที่ 2 Competency หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 14)	คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร
คณีย์ เทียนพุด (2550 : 53)	บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ
Hellriegel et al. (2008)	การรวมความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Competency เหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากการทบทวนความหมายของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของขีดความสามารถ (Competency) จากแนวคิดของ David C. McClelland (1973), Boyatzis (1982), Spencer and Spencer (1993), Rylatt and Lohan (1995), Klemp (1999), สำนักงานข้าราชการและพลเรือน (2548), สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ (2549), คนัย เทียนพุ่ม (2550) และ Hellriegel et al. (2008) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง บุคลิกลักษณะนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation)ทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Attitude) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) ซึ่งบุคลิกลักษณะดังกล่าวนี้ สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ ซึ่งความหมายดังกล่าวหากสร้างเป็นโมเดล (Model) แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2548 : 5) ได้เสนอแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปของภูเขาน้ำแข็งกับความสามารถและผลงาน แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ แลขีดความสามารถต่างๆ (Competency) มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 2-2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล ความสามารถและผลงาน
ที่มา : ดัดแปลงจากสำนักงาน ก.พ., คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย, (2548 : 5)

2.1.3 ประเภทของขีดความสามารถ (Competency)

การแบ่งประเภท Competency เป็นการนำกลุ่มความสามารถของบุคคล มาจัดเป็นประเภทให้สอดคล้องกับลักษณะงานในองค์กร โดยนักวิชาการส่วนใหญ่ ใช้ความสามารถของบุคคลเป็นหลักในการแบ่งประเภท (ชัยณรงค์ คุณคณะ, 2555 : 17) โดยมีรายละเอียดดังนี้

จิรประภา อัครบวร (2549, อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553 : 14) กล่าวว่า Competency ในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) ความสามารถหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดี ที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) ความสามารถด้านการบริหาร (Professional competency) คือคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมี ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3) ความสามารถเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะ ด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิง เทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, อ้างถึงใน ชัยณรงค์ คุณคณะ, 2555 : 18) จัดกลุ่ม Competency เป็น 2 กลุ่ม คือ Core Competency ที่ เป็นความสามารถหลักขององค์กร และ Job Competency เป็นความสามารถในงานของบุคคล

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2552 : 28-30) แบ่งระดับขีดความสามารถ (Competency) เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) Core Competency คือ ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2) Managerial Competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะการบริหารและจัดการงานต่างๆ เป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3) Functional Competency คือ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job-based) หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency ได้

4) Individual Competency คือ ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553 : 17) ได้สรุปว่า ความสามารถ (Competency) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความสามารถหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2) ความสามารถตามสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 2-28) ได้จัดทำ “คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก และรายละเอียดของสมรรถนะในแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำระบบสมรรถนะ ได้จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทยประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

- บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

- การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ ดังนี้

- การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
- การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- สภาวะผู้นำ (Leadership)
- คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- การควบคุมตนเอง (Self Control)
- การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

จากประเภทของ Competency ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า Competency แบ่งเป็นหลายประเภท ผู้วิจัยสรุปประเภทของ Competency ได้ 2 ประเด็นดังนี้

(1) แบ่งประเภท Competency เป็น 2 ประเภท		(2) แบ่งประเภท Competency มากกว่า 2 ประเภท	
นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ ผู้ศึกษา	ประเภท Competency	นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ ผู้ศึกษา	ประเภท Competency
สุกัญญา รัศมี ธรรมโชติ (2549)	1. Core Competency ที่เป็นความสามารถหลัก ขององค์กร 2. Job Competency เป็น ความสามารถในงานของ บุคคล	จิร ประภา อัครบวร (2549)	1. ความสามารถหลัก (Core Competency) 2. ความสามารถด้านการ บริหาร(Professional competency) 3. ความสามารถเชิงเทคนิค (Technical competency)
สถาบันดำรง ราชานุภาพ (2553)	1. ความสามารถหลัก (Core Competency) 2. ความสามารถตามสาย งาน (Functional Competency)	อ า ภ ร ณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552)	1. Core Competency 2. Managerial Competency 3. Functional Competency 4. Individual Competency
สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือน (2553)	1. สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำกลุ่ม งาน		

จากการศึกษาข้อมูลประเภทของ Competency ตามแนวคิดของ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549), จิรประภา อัครบวร (2549), สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553), อภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552) และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า Competency แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- ซึ่คความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานในองค์กร เป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กร

จำเป็นต้องมี ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้

- **ขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะของบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่ควรจะมี เพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการ

2.1.4 ขีดความสามารถ (Competency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา

อาจารย์ประจำในระดับสถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะมีภารกิจในด้านการสอนยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ดังจะเห็นได้จากที่ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิญญู เครื่องงาม นายคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (มรภ. สงขลา) กล่าวในการบรรยายพิเศษเรื่อง บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยยุคใหม่ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งสรุปบทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ 5 ประเด็น (ผู้จัดการออนไลน์, 2555: ออนไลน์) ดังนี้

- 1) การสอน อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องปรับบทบาทตนเอง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เริ่มจากบทบาทในการสอนที่ต้องสอนคนไม่ใช่สอนหนังสือ ต้องยึดนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง และต้องหาตัวอย่างใหม่ๆ มาประกอบการสอน

- 2) การเขียนตำรา หรือเอกสารสำหรับการเรียนการสอน เพราะตำราเป็นวิทยาทาน เป็นความรู้ทั่วไป อาจารย์แต่ละคนจะต้องเขียนตำราให้ได้มาตรฐาน และตัวอย่างที่จะนำมาใช้ควรให้เกี่ยวกับอาเซียน เนื่องจากเป็นเรื่องที่ทันสมัย

- 3) การทำวิจัย มีความสำคัญมาก ถึงแม้การทำวิจัยจะทำได้ยาก แต่อาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคนต้องทำวิจัยได้ อาจารย์ที่เคยทำก็จะมีงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ส่วนอาจารย์ที่ไม่เคยทำก็ไม่ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาในการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยกับอาจารย์ และต้องหาทุนสนับสนุนงานวิจัย รวมถึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเหล่านั้นด้วย

บางมหาวิทยาลัยสร้างสิ่งจูงใจอาจารย์ที่ทำวิจัย ด้วยการให้เงินสนับสนุนในลักษณะของทุนวิจัย เหมือนกับเพิ่มเงินเดือนให้ ท่านทำหนึ่งเรื่องให้แค่นี้ สองเรื่องให้แค่นี้ เสนอหัวข้อได้มาแล้วแค่นี้เขียนไปถึงระดับหนึ่งได้แค่นี้ จบแล้วได้แค่นี้ ถ้าพิมพ์เผยแพร่ก็จะได้แค่นี้ หากทำได้อย่างนี้ อาจารย์ก็จะทำวิจัยกันมากขึ้น ซึ่งในการเขียนตำราและงานวิจัย ต้องเขียนหรือวิจัยให้เข้ากับเหตุการณ์ หรือความต้องการของโลกหรือประเทศชาติ เช่น เรื่องเกี่ยวกับโลกร้อน พลังงาน อายุขัยของคน เป็นต้น

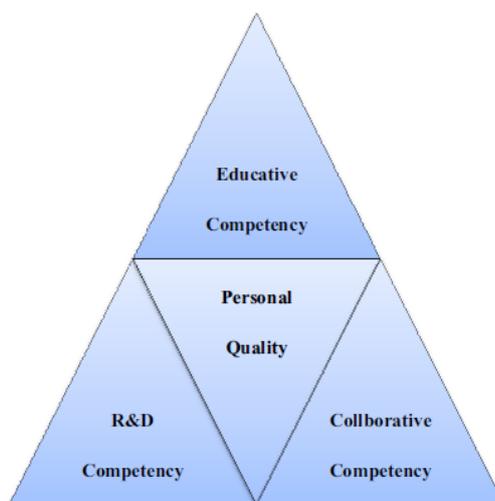
- 4) การให้บริการท้องถิ่น และให้บริการสาธารณะ ดังเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา(มรภ.สงขลา) ที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อให้บริการชุมชนท้องถิ่น โดยอาจทำในรูปแบบของการออกค่าย เขียน

บทความลงหนังสือพิมพ์ ออกงานร่วมกับส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล อะไรก็ตามที่มีบทบาทในทางสังคม จะย้อนกลับมาเป็นผลดีแก่ตัวมหาวิทยาลัย เพราะในการของงบประมาณโครงการ เจ้าของงบจะดูว่าสถาบันการศึกษานั้นๆ มีบทบาทอะไรต่อสังคมบ้าง

5) การกระทำภารกิจพิเศษอื่นๆ เพราะหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ได้มีแค่สอนเขียนตำรา และทำวิจัยเท่านั้น แต่หน้าที่พิเศษที่มหาวิทยาลัยหรือราชการมอบหมาย เช่น คุมสอบช่วยงานบริหาร หรือเป็นที่ปรึกษาชมรม อาจจะไม่ใช่งานหลัก แต่เป็นภารกิจหรือบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ด้วย ซึ่งบทบาททั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะมีส่วนอย่างมากในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Noe (2006, อ้างถึงใน Anatadjaya and Nawangwulan, 2006 : 2) ได้แต่งหนังสือเกี่ยวกับ “Human Recourse Management: Gaining A Competitive Advantage” เนื้อหาบางส่วนในหนังสือได้อธิบายลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การสอน (Teaching) การทำวิจัย (Conducting Research) การแนะนำ (Advising) การบริการ (Performing Service) และการมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาให้กับภายนอก (Participating in External Consulting Work) ในขณะเดียวกัน Anatadjaya and Nawangwulan (2006 : 3) ได้ศึกษาความสามารถของอาจารย์ และวิเคราะห์หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน (Teaching) ด้านการวิจัย (Research) ด้านการให้คำแนะนำ (Advising) การบริการ (Service) ด้านการให้คำปรึกษา (Consulting) และด้านผลการปฏิบัติงาน (Lecturer' Performance)

Qin and Qiuyan (2006, อ้างถึงใน สานิตย์ หนูนิล, 2556 : 5) ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบจิตความสามารถ (Structure of Competency Model) ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคล (Personal Quality) (2) ความสามารถทางวิชาการ (Educative Competency) (3) ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Competency) และ (4) ความสามารถด้านความร่วมมือ (Collaborative) โดยคุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคลจะเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากเป็นบุคลิกภายในของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ บุคลิกภาพ การรับรู้ตนเอง และบทบาททางสังคม ในส่วนความสามารถทางวิชาการ ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา และความสามารถด้านความร่วมมือ เป็นบุคลิกภายนอกที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และจิตความสามารถ (ดังภาพประกอบที่ 2-3)



ภาพประกอบ 2-3 รูปแบบจิตความสามารถ (Structure of Competency Model)
ของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา

ที่มา : Qin and Qiuyan (2006, อ้างถึงใน สานิตย์ หนูนิล, 2556 : 5)

Thach and Murphy (1995, อ้างถึงใน วัฒน์ บุญกอบ, 2552 : 22) ได้ศึกษาบทบาทและ Competency ของอาจารย์ผู้สอนทางไกลประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศแคนาดาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 103 คน พบว่า อาจารย์ผู้สอนทางไกล ต้องการ Competency ที่จำเป็นสำหรับการเป็นอาจารย์ผู้สอนทางไกลเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

- 1) การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication)
- 2) ทักษะการวางแผน (Planning Skills)
- 3) ทักษะการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม (Collaboration/Teamwork)
- 4) ความเชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษ (English Proficiency)
- 5) ทักษะการเขียน (Writing Skills)
- 6) ทักษะการประสานงาน (Organizational Skills)
- 7) ทักษะการย้อนกลับ (Feedback Skills)
- 8) ความรู้ในด้านการศึกษาทางไกล (Knowledge of Distance Education Field)
- 9) ความรู้เบื้องต้นด้านเทคโนโลยี (Basic Technology Knowledge)
- 10) ความรู้ในการใช้เทคโนโลยี (Technology Access Knowledge)

วัฒน์ บุญกอบ (2552 : 5) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการศึกษาพบว่า Competency ของอาจารย์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมี 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านการผลิตบัณฑิต
- 2) ด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย
- 3) ด้านการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- 4) ด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย
- 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม
- 6) ด้านการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันคุณภาพ

ภาวิช ทองโรจน์ (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) การผลิตและพัฒนากำลังคน (2) การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ (3) การบริหารวิชาการแก่สังคม และ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับวัฒน์ บุญกอบ (2552 : 52) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง กล่าวว่า จากวิสัยทัศน์และภารกิจของมหาวิทยาลัย ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดหรือหล่อหลอมอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามภารกิจ

จากการศึกษาข้อมูลขีดความสามารถ (Competency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหรือผู้วิจัยหลายท่าน ที่นำเสนองานวิจัยหรือบทความที่กล่าวถึง Competency ของอาจารย์ สรุปได้ดังนี้

นักวิชาการหรือผู้วิจัย	Competency ของอาจารย์ประจำ
วัฒน์ บุญกอบ (2552)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการผลิตบัณฑิต 2. ด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย 3. ด้านการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา สังคม 4. ด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย 5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม 6. ด้านการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันคุณภาพ

นักวิชาการหรือผู้วิจัย	Competency ของอาจารย์ประจำ
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ เครืองาม (2555: ออนไลน์)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสอน 2. การเขียนตำรา หรือเอกสารสำหรับการเรียนการสอน 3. การทำวิจัย 4. การให้บริการท้องถิ่น และให้บริการสาธารณะ 5. การกระทำภารกิจพิเศษอื่นๆ
ภาวิช ทองโรจน์ (2556: ออนไลน์)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การผลิตและพัฒนากำลังคน 2. การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 3. การบริหารวิชาการแก่สังคม 4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
Noe (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสอน (Teaching) 2. การทำวิจัย (Conducting Research) 3. การแนะนำ (Advising) 4. การบริการ (Performing Service) 5. การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาให้กับภายนอก (Participating in External Consulting Work)
Anatadjaya and Nawangwulan (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการสอน (Teaching) 2. ด้านการวิจัย (Research) 3. ด้านการให้คำแนะนำ (Advising) 4. การบริการ (Service) 5. ด้านการให้คำปรึกษา (Consulting) 6. ด้านผลการปฏิบัติงาน (Lecturer' Performance)
Qin and Qiuyan (2006, อ้างถึงใน สานิตย์ หนูนิล, 2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณสมบัตินส่วนบุคคล (Personal Quality) 2. ความสามารถทางวิชาการ (Educative Competency) 3. ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Competency) 4. ความสามารถด้านความร่วมมือ (Collaborative)

การสรุปข้อมูล Competency ของอาจารย์ ตามแนวคิดของ วัฒน บัญกอบ (2552), ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ เครืองาม (2555 : ออนไลน์), ภาวิช ทองโรจน์ (2556 : ออนไลน์)

), Noe (2006), Anatadjaya and Nawangwulan (2006) และ Qin and Qiuyan (2006, อ้างถึงใน สานิตย์ หนูนิล, 2556) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน จึงสรุปว่า อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ควรมีความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการทำวิจัย ด้านบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การศึกษาข้อมูล Competency ได้แก่ การศึกษาความเป็นมา ความหมาย ประเภทของ Competency และขีดความสามารถของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ขีดความสามารถ(Competency) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)
- 2) ขีดความสามารถประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency)

โดยในส่วนของขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ผู้วิจัยนำแนวทางการกำหนด Core Competency ของสำนักงาน ก.พ. มาประกอบการพิจารณา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ที่สำคัญของอาจารย์ประจำ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 6) การถ่ายทอดเทคโนโลยี

และขีดความสามารถประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) ควรจะมีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการสอน
- 2) ด้านการทำวิจัย
- 3) ด้านบริการวิชาการ
- 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

การศึกษาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากบุคคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่องานที่ทำ และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุ

เป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร (รัชพล บุญอ่อนกวีวัฒนา, 2551) งานวิจัยนี้ได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จากนักวิชาการหลายท่าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 : 12-16) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลากรในหน่วยงานดีขึ้น

ลำดับต่อมา Herrick and Michael (1975 : 63-67) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยหลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ (1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดความวิตกกังวลในการทำงาน (2) หลักความเป็นธรรมและความเสมอภาคเพื่อคุ้มครองด้านผลตอบแทน (3) หลักปัจเจกบุคคล เพื่อได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญ และ(4) หลักประชาธิปไตย เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่างาน ให้คนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Herrick and Michael มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายท่านทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ Davis (1977), Hackman and Cummings (1984), Cascio (1998), สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2540), Wayne (1998), Sirgy et al. (2001), ชิโนรส คงเอียด (2549), สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550), จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) และ ชนิกันต์ บุญชู (2555) โดยมีการอธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Davis (1977 : 53-56) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน

Hackman and Suttle (1984 : 14, อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ 2551 : 26) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดีที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น

สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2540 : 1-6, อ้างถึงใน ศรีนาย คุณเนนทราศัย, 2551 : 8) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะของงาน และความเกี่ยวข้องกับงาน

Cascio (1998, อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ 2551 : 26) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์และการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่

การสนับสนุนจากองค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน การให้โอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และอำนาจความสะดวกในการทำงาน และการกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม

Sirgy et al. (2001) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความพอใจของพนักงาน ร่วมกับความต้องการที่หลากหลายผ่านทางทรัพยากร เช่น กิจกรรมต่างๆ และผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ชิโนรส คงเอียด (2549 : 12) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กร มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการบริหารงานที่มีคุณธรรม

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ (2550 : 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล การมีสุขภาวะ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับความคุ้มครอง และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551, อ้างถึงใน รัตนพร เอื้อภูธรวาทิต 2555 : 11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้นุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณภาพต่อองค์กร และถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ชนิกานต์ บุญชู (2555 : 33) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรื่องของคนกับการทำงาน เป็นการเชื่อมประสานระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายของงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเกิดความสุข

จากการรวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การที่พนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จขององค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ 2554 : 19; Ayesha et al., 2012 : 80) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า คนที่ทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน และมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ประกอบกับจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง ให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน ตลอดจนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในงาน

5) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์หรือการได้รับการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

6) ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) หมายถึง การกำหนดสัดส่วนเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8) การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม

Louis (1981 : 37, อ้างถึงใน รัชพล บุญอนกวัฒนา 2551 : 15) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน อาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน และการยกย่องนับถือ

Hues and Cumming (1985 : 237-238) กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านบูรณาการทางสังคม
- 6) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

Havlovic (1991) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ความพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- 2) ระบบรางวัลที่ดีกว่า (Better Reward System)
- 3) ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits)
- 4) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement)
- 5) ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (Organization Performance)

Cascio (1998, อ้างถึงใน Gayathiri and Lalitha 2013 : 2) ระบุว่า มีปัจจัยที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ปัจจัย ประกอบด้วย

- การสื่อสาร (Communication)
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement)
- การจูงใจในการทำงาน (Motivation to Work)
- ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)
- ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progress)
- การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (Solving Problem)
- เงินเดือน (Salary)
- ความภูมิใจในงาน (Pride of a job)

Beaurehard (2007 : 101-126) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความปลอดภัยในงาน (job security) ระบบการให้รางวัลที่ดีกว่า (better reward systems) ค่าจ้างสูง (high pay) โอกาสในความก้าวหน้า (opportunity for growth) การมีส่วนร่วมในกลุ่ม (participative groups) และผลผลิตขององค์กรที่เพิ่มขึ้น (increased organizational productivity)

Islam and Siengthai (2009) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน

2) สวัสดิการของพนักงาน

3) การจัดการทัศนคติที่มีต่อคนงานในการดำเนินงานตลอดจนพนักงานทั่วไป

Marta et al. (2011, อ้างถึงใน Saeed et al, 2012 : 207) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยอ้างอิงจากทฤษฎีความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) ของ Maslow ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพอใจของพนักงานใน 7 กลุ่มของความต้องการของการพัฒนามนุษย์ ประกอบด้วย

1) ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Need)

2) ความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (Economic and Family Need)

3) ความต้องการทางสังคม (Social Need)

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need)

5) ความต้องการทำให้เป็นจริง (Actualization Need)

6) ความต้องการความรู้ (Knowledge Need)

7) ความต้องการเกี่ยวกับความงาม (Esthetic Need)

จากการรวบรวมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการจากนักวิชาการหรือผู้วิจัย ได้แก่ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985), Havlovic (1991), Cascio (1998), Beaurehard (2007), Islam and Siengthai (2009) และMarta et al. (2011) ผู้วิจัยจึงขอสรุปเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

นักวิชาการหรือผู้วิจัย	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Walton (1974)	1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) 4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) 6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

นักวิชาการหรือผู้วิจัย	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Louis (1981)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง 2. ระยะเวลาในการทำงาน 3. อาวุโส 4. ชนิดของการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 7. ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 8. การควบคุมการทำงาน 9. การยกย่องนับถือ
Hues and Cumming (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านบูรณาการทางสังคม 6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม
Havlovic (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) 2. ระบบรางวัลที่ดีกว่า (Better Reward System) 3. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) 4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) 5. ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (Organization Performance)
Cascio (1998)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสื่อสาร (Communication) 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) 3. การจูงใจในการทำงาน (Motivation to Work) 4. ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) 5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progress) 6. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (Solving Problem)

นักวิชาการหรือผู้วิจัย	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
	7. เงินเดือน (Salary) 8. ความภูมิใจในงาน (Pride of a job)
Beaurehard (2007)	1. ความปลอดภัยในงาน (job security) 2. ระบบการให้รางวัลที่ดีกว่า (better reward systems) 3. ค่าจ้างสูง (high pay) 4. โอกาสในความก้าวหน้า (opportunity for growth) 5. การมีส่วนร่วมในกลุ่ม (participative groups) 6. ผลผลิตขององค์การที่เพิ่มขึ้น (increased organizational productivity)
Islam and Siengthai (2009)	1. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน 2. สวัสดิการของพนักงาน 3. การจัดการทัศนคติที่มีต่อคนงานในการดำเนินงานตลอดจนพนักงานทั่วไป
Marta et al. (2011)	1. ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Need) 2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (Economic and Family Need) 3. ความต้องการทางสังคม (Social Need) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) 5. ความต้องการทำให้เป็นจริง (Actualization Need) 6. ความต้องการความรู้ (Knowledge Need) 7. ความต้องการเกี่ยวกับความงาม (Esthetic Need)

จากการสรุปเพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักวิชาการหรือนักวิจัยข้างต้น งานวิจัยนี้ได้วิเคราะห์และปรับให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และสรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 องค์ประกอบ คือ

1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985) และ Cascio (1998)

2) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985), Cascio (1998), Beurehard (2007), Islam and Siengthai (2009) และ Marta et al. (2011)

3) การพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Hues and Cumming (1985) และ Marta et al. (2011)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985), Cascio (1998) และ Beurehard (2007)

5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985) และ Marta et al. (2011)

6) การบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Louis (1981), Hues and Cumming (1985), Havlovic (1991), Cascio (1998) และ Beurehard (2007)

7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) และ Hues and Cumming (1985)

2.2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหรือนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวไว้ดังนี้

Ngambi (2003, อ้างถึงใน Manouchehr et al, 2012 : 2507) กล่าวว่า ข้อดีส่วนใหญ่ของแผนงานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พบมากที่สุด คือ ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) การเพิ่มขึ้นของผลผลิต (Increased Productivity) การลดลงของการขาดงาน (Reduced Absenteeism) และอัตราการลดลงของการร้องเรียน (Lower Rates of Complaints)

Deb (2006) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บรรลุผลผลิตมากขึ้น ความมุ่งมั่น (Commitment) และกำลังใจ (Morale) ในงานมีระดับสูงขึ้น ส่วนประกอบเหล่านั้นได้แก่ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Involvement in Decision Making)

Lee et al. (2007 อ้างถึงใน Kalayanee et al., 2010 : 22) จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบด้านบวกต่อความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

Singh and Srivastav (2012 อ้างถึงใน Ayesha et al., 2012 : 40) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละคน พบว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพขององค์การเช่นเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานแต่ละคน

สำนักงาน ก.พ. (2553, ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สรุปได้ว่า ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน และ (4) เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายและปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ทั้งในและต่างประเทศ สรุปความหมายได้ดังนี้

ในช่วงปี 1954, Ryan and Smith (1954 : 276, อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550 : 7) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ว่าหมายถึง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์

ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นๆ

ซึ่งสอดคล้องกับ Bernadin et al. (1995 : 463) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และส่งผลกระทบต่อสถานะทางเศรษฐกิจขององค์กร และสอดคล้องกับความหมายของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550 : 279, อ้างถึงใน เกษรี ศรีอรรถนิพนธ์, 2553 : 11 : ออนไลน์) กล่าวถึงประสิทธิภาพการบริหารงานว่า เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสอดคล้องกับความหมายของ เกษรี ศรีอรรถนิพนธ์ (2553 : 11 : ออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและต้องเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 6-7, อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ดังนี้ 1) ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ2) เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

จากการทบทวนความหมายจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ว่าหมายถึง ผลลัพธ์ในแง่บวกจากการปฏิบัติงานด้วยความพยายามโดยการปรับปรุงแก้ไขความสามารถและพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานนั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด

2.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ในปี 1958, Zaleanick (1958 : 40 อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550 : 10) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก และภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

- ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าห่มุ่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

ภูวนัย เกษบุญชู (2550 : 14) สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleanick (1958 : 40 อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550 : 10 : ออนไลน์) ว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุทั้งที่ส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความคล่องตัวในการทำงานการปกครอง บังคับบัญชา หรือการบริหารองค์การ ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างดี

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ มาทำงาน ตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวความคิดหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การสร้างขวัญและแรงจูงใจ ด้วยการให้สวัสดิการ หรือ รางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

Lusthaus et al. (1999) ได้กล่าวว่า มีปัจจัยที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ต้นทุนของงาน ต้นทุนในการบริการลูกค้า ต้นทุนของผลกำไรในงาน ผลงานต่อ

พนักงานแต่ละคน อัตราการขาดงานและลาออกของพนักงาน อัตราความสมบูรณ์ของงาน ต้นทุน โสหุ่ยของงาน ความถี่ของความเสียหาย และความเหมาะสมของการส่งมอบ

นอกจากนี้ กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553 : 11) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) ปริมาณงานที่ได้จำนวนตามเป้าหมาย
- 2) คุณภาพของผลงานถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด
- 3) การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง และมีความกระตือรือร้น
- 4) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความขยัน เอาใจใส่ และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่
- 5) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องเป็นอย่างดี
- 6) คิดริเริ่มและการพัฒนาตนเองในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 7) มนุษยสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งในการติดต่อกับบุคคล

ภายในและภายนอกองค์การ

- 8) การตัดสินใจถูกต้องรอบคอบ
- 9) มีระเบียบวินัย มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามระเบียบ และนโยบายขององค์การ
- 10) การรักษาเวลา โดยการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการหรือนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย รายได้ หรือค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสังคม กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงการบริหารงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3.3 ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์

การวิจัยนี้ ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำ ที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอ้างอิงตามหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555 : 2-13) กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทยต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อาทิ เช่น การประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. โดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดตัวบ่งชี้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ซึ่งกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานเป็นกลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษา มีเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพบัณฑิต
- 2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน และ
- 6) ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน

จากการพิจารณาภาระงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อมูลต่างๆ ประกอบกัน จึงมีความเห็นว่า ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่สำคัญ คือ ด้านคุณภาพบัณฑิต ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำ ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ และ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภรัตน์ น้ำใจดี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัญหาในการทำงาน และบุคลิกภาพของบุคลากรสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถทำนายได้ คือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า คุณภาพชีวิตด้านสังคมในการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และปัญหาในการทำงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้

จินตนา กล่อมศิริ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยบรมราชชนนีอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และเปรียบเทียบสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของอาจารย์โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านวิชาการ รองลงมา คือ การประเมินผลการเรียน

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549) ทำการวิจัยความสามารถด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสามารถที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ จำนวน 638 คน จาก 17 แห่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสามารถทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีผลทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านความสามารถด้านบริการวิชาการ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย” โดยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมไปถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ ส่วนปัจจัยที่เป็นผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ประกอบไปด้วย ระยะเวลาทำการสอน สมรรถนะของมหาวิทยาลัย นโยบายของมหาวิทยาลัย และเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสมรรถนะของมหาวิทยาลัยนั้นมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคือ เสรีภาพทางวิชาการ ตามด้วยระยะเวลาทำการสอน และสุดท้ายคือนโยบายของมหาวิทยาลัย

ศรีนวย คุณเนนทราศัย (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลของชีวิตและชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 228 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสมดุลของชีวิตและชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ปราโมทย์ วีรวรรณ และคณะ (2551) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านท่าสองคอน จำนวน 21 คน

งานวิจัยนี้ ได้วิเคราะห์เนื้อหาด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดแบ่งเนื้อหาสำหรับการวิจัยเป็น 3 วงรอบ คือ 1) เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความสามารถในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา และการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา 2) เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความสามารถในด้านวิธีการหรือนวัตกรรมและการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ 3) เพื่อพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความสามารถในการสรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัย ผลการวิจัยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ทั้ง 3 วงรอบ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

วีรวรรณ สุทิน (2551) ศึกษาอิทธิพลจิตลักษณะ และสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 500 คน จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน จำนวน 12 แห่ง ผลการทดลอง พบว่า การตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการรับรู้ความสามารถของครูในการสอน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายิ่งอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์รับรู้ว่าคุณภาพความสามารถในการสอนมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้พฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กนกวรรณ ครุฑปักยี่ (2552) ได้การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 927 คน เป็นครูโรงเรียนรัฐบาลจำนวน 458 คน และครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 469 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

วัฒน์ บุญกอบ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ

และเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ สร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมี 6 สมรรถนะ คือ

- 1) ด้านการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- 2) ด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย
- 3) ด้านการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- 4) ด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย
- 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม และ
- 6) ด้านการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันคุณภาพ

2) ผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะต่างๆ ของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า หลังการอบรมตามหลักสูตรการทดลองผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะทั้ง 6 ด้านเพิ่มขึ้น

โสภณ อิศระณรงค์พันธ์ และ บุญใจ ศรีสถิตย์ราษฎร์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพพยาบาล การสาธารณสุข และนักธุรกิจ ทั้งในหน่วยงานรัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง การปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความรู้และทักษะที่ก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่ และการมีคุณธรรมและจริยธรรม

เพียว สุครัก (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อสร้างสมการทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยทำการศึกษาสมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self Development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากระดับมากไปหาน้อย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสมรรถนะหลักของ

ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

กิตติพงษ์ เลิศเลียงชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท นวโลหะไทย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้การเก็บตัวอย่างพนักงาน จำนวน 71 คน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ และปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมใน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเงิน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการกระบวนกรภายใน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านลูกค้า

กาญจนชนก ภักธรวิชานันท์, วรพิทย์ มีมาก และ ประพีร์ อภิชาติสกุล (2554) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ กรณีศึกษา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เหมาะสมกับข้าราชการ ก.ค.ศ. และควรมีองค์ประกอบของสมรรถนะใดบ้างที่เหมาะสมในการนำมาใช้ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ประเมินข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านความสามารถในการเรียนรู้
- 4) ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
- 5) ด้านภาษาและเทคโนโลยี
- 6) ด้านความยึดมั่นในความถูกต้อง และ
- 7) ด้านการสื่อสาร

มาลินี คำเครือ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์ ระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะการปฏิบัติงานต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านผลตอบแทนเป็นด้านที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ และศึกษาปัจจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ร่วมกัน พยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่อาจารย์ทำวิจัยในช่วง พ.ศ. 2549-2553 เพราะตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ ทำเพื่อนำมาประกอบการสอนหรือการทำงาน และความสนใจใฝ่รู้ ส่วนเหตุผลที่อาจารย์ไม่ทำวิจัย คือ มีภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลา ขาดความรู้และประสบการณ์ การทำวิจัย และการขอทุนสนับสนุนมีขั้นตอนยุ่งยากมาก นอกจากนี้พบว่า ทักษะเชิงวิจัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และเวลา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัย ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการทำวิจัย

อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไรสง และ สุนทรพจน์ คำรังพาณิชย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchi Callinear Model) จากการอภิปรายผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่

- ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการทำวิจัย เพราะการมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ทำให้ครูเกิดทักษะในการลงมือปฏิบัติได้จริง แล้วก่อให้เกิดองค์ความรู้ ยิ่งถ้ามีประสบการณ์มากขึ้นองค์ความรู้จะเพิ่มพูนมากขึ้น มีความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น

- ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ เป็นนักอ่าน มีความละเอียดรอบคอบ มีความคิดอิสระ และเห็น โอกาสที่จะเกิดการเรียนรู้ จะส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น

- อายุราชการ ครูที่มีอายุราชการมากจะมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุราชการน้อยอาจจะเป็นครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ ประกอบกับมีความรู้ด้านวิทยาการใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาที่พึงจบ การศึกษามานาน รวมทั้งมีเวลาทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการมากเนื่องจากไม่มีภาระครอบครัว

- ความคาดหวังในการทำวิจัย ครูที่มีความคาดหวังในการทำวิจัยจะมีสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าครูที่ไม่มีความคาดหวังในการทำวิจัย เนื่องจากครูที่มีความคาดหวังในการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีความมุ่งมั่น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลที่หวัง

ในส่วนปัจจัยระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมเกี่ยวกับการทำวิจัย ก็จะเป็นการกระตุ้นให้ครูสนใจทำวิจัย ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะในการทำวิจัยมากขึ้น

อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 170 คน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การตามแนวคิดของมาสโลว์ ผลการศึกษาพบว่า

- ปัจจัยความรู้ ปัจจัยความสามารถและปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

- ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระตือรือร้น เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

- ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับความสำคัญ/ความเร่งด่วนของงานก่อนลงมือทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ใช้ทรัพยากรด้านวัสดุที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า และงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพเชื่อถือได้ ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Anantadjaya and Nawangwalan (2006) ได้ศึกษาความสามารถของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนานาชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยนานาชาติในเมือง Jakarta ประเทศ Indonesia ให้มีมาตรฐานระดับนานาชาติ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง งานวิจัยนี้มุ่งประเด็นไปที่ความสามารถของอาจารย์ (Lecturers Competency) ได้แก่ ความสามารถในการสอน (ability to teach) การถ่ายทอดการสอน (teaching delivery) ทักษะการทำวิจัย (research skill) และความสามารถในการทำวิจัย (research ability) ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพการสอน (Teaching Qualities) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า

- อาจารย์จะสามารถให้มุมมองระหว่างประเทศที่กว้างขึ้น ไม่ใช่แค่สอนในตำราเรียน
- อาจารย์มีการปรับปรุงคุณภาพการสอน โดยใช้ความรู้จากสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรม หรือจากประสบการณ์
- อาจารย์มีการปรับปรุงคุณภาพการสื่อสาร ไม่เพียงแต่สนทนาภาษาในประเทศ Indonesia แต่ต้องสนทนาภาษาอังกฤษด้วย
- การปรับปรุงคุณภาพการสอนควรให้มีความยั่งยืนและต่อเนื่อง
- อาจารย์ควรรู้จักลักษณะของนักศึกษาแต่ละคนเป็นอย่างดี เพื่อจะเปลี่ยนแปลงนักศึกษาสู่อาชีพในอนาคต

ด้านการวิจัย (Research) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า อุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์เกิดจาก

- การสนับสนุนการทำวิจัยจากสถาบันไม่ได้เป็นไปได้ง่าย หนึ่งในมหาวิทยาลัยนานาชาติในการศึกษารั้งนี้ มีการสนับสนุนการทำวิจัยน้อยมากถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการเตรียมพร้อมด้านบริการการศึกษา และการสนับสนุนวิจัยไม่มีความยุติธรรมเท่ากันในแต่ละคณะ

• กรณีที่มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนงานวิจัย แต่อาจารย์ไม่สามารถทำได้มากกว่านี้ ถ้าอาจารย์มีภาระงานสอนอย่างเต็มที่ มีภาระงานและความรับผิดชอบที่หลากหลาย

Kamaruddin and Ibrahim (2010) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของอาจารย์ (Lecturer Efficacy), ความสามารถเป็นมืออาชีพและความสามารถทั่วไป (Professional and General Competency) ของอาจารย์โพลีเทคนิคในประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของอาจารย์โพลีเทคนิค 2) ศึกษาความสามารถที่จำเป็นของอาจารย์โพลีเทคนิค 3) การค้นหาความสามารถที่จะทำให้อาจารย์มีความเป็นมืออาชีพ และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของอาจารย์ (Lecturer Efficacy) กับความสามารถของอาจารย์ (Lecturer Competency) กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์โพลีเทคนิคในประเทศมาเลเซีย จำนวน 502 คน จากตัวแทนอาจารย์ 24 สถาบัน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

1) ระดับประสิทธิภาพของอาจารย์ (Lecturer Efficacy Scale) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (Personal Teaching Efficacy : PTE) คือ การที่อาจารย์เป็นตัวของตนเอง (Self-referent), เชื่อกันว่าสามารถปฏิบัติการที่จำเป็นในเชิงบวกต่อการเรียนของนักเรียนได้ และประสิทธิภาพการสอนทั่วไป (General Teaching Efficacy : GTE) คือ การที่อาจารย์สามารถเอาชนะอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน

2) ความสามารถของอาจารย์ (Lecturer Competency) ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ

• ความสามารถเป็นมืออาชีพ (Professional Competency) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge on module taught) การกำหนดประเภทของการประเมินผล เช่น จำนวนการสอบย่อย การมอบหมายงาน การสอบ เป็นต้น (Determine types of evaluation ; no.of quiz, assignments, exams, etc.) การส่งมอบข้อมูลบนขอบเขตของการเรียนรู้ (Deliver information on scope of learning) ปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับการสอน (Update knowledge on instructional theory) และการแก้ปัญหาอย่างมืออาชีพ (Solve problems professionally)

• ความสามารถทั่วไป (General Competency) เช่น ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ทั้ง 2 ประเด็นมีการวัดระดับความสำคัญ (Level of Importance) ระดับความรู้ (Level of Knowledge) และระดับการปฏิบัติงาน (Level of Performance)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับประสิทธิภาพของอาจารย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (Personal Teaching Efficacy : PTE) สูงกว่าระดับประสิทธิภาพการสอนทั่วไป (General Teaching Efficacy : GTE) โดยอาจารย์โพลีเทคนิคเชื่อว่าความสามารถส่วนบุคคลของพวกเขาทำให้

การสอนมีประสิทธิภาพ แต่ความสามารถนั้นอาจถูกขัดขวางจากปัจจัยภายนอกที่ทางโรงเรียนไม่สามารถควบคุมได้

2) การศึกษาความสามารถของอาจารย์โพลิเทคนิค (Lecturer Competency) พบว่าอาจารย์เห็นว่าความสำคัญของความสามารถการเป็นมืออาชีพและความสามารถทั่วไป ร่องลงมา คือ ระดับความรู้ และระดับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ แต่อาจารย์ให้ความสำคัญของความสามารถการเป็นมืออาชีพ สูงกว่าระดับความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในเฉพาะด้านความสามารถการเป็นมืออาชีพ พบว่า ระดับความรู้และระดับการปฏิบัติงานของอาจารย์มีระดับต่ำกว่าเกณฑ์

3) การศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า

- ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (PTE) กับระดับความรู้ของความสามารถการเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (Professional Competency) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (PTE) กับระดับการปฏิบัติงานของความสามารถการเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (Professional Competency) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

- ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (PTE) กับระดับความรู้ของความสามารถทั่วไปของอาจารย์ (General Competency) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนส่วนบุคคล (PTE) กับระดับการปฏิบัติงานของความสามารถทั่วไปของอาจารย์ (General Competency) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

- ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนทั่วไป (GTE) กับความสามารถการเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (Professional Competency) เช่นเดียวกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนทั่วไป (GTE) กับความสามารถทั่วไปของอาจารย์ (General Competency)

Bharathi et al. (2011) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัย การวิจัยนี้ช่วยให้อาจารย์ในวิทยาลัยรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าด้วย แบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 16 ด้าน แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเพื่อวัดระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) และคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพแวดล้อมการสอน (Quality of work life in Teaching Environment) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ

Emadzadeh et al. (2012) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง Isfahan ประเทศ Iran กลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนประถม จำนวน 120 คน ประเด็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) ความปรารถนาและการจูงใจ (Desire and Motivation to Work) ความปลอดภัยในการทำงาน (The job security) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progress) การแก้ปัญหา (Solving Problem) เงินเดือน (Salary) และ ความภาคภูมิใจในงาน (Job Pride) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปรารถนาและการจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) และร้อยละความพอใจสูงสุด (62.8%) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.88$) และร้อยละความพอใจต่ำสุด (10.4%) แสดงให้เห็นว่า ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน

Ayesha Tabassum et al. (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนใน Bangladesh มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนใน Bangladesh 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้โดยรวมของความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนใน Bangladesh และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชนใน Bangladesh กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเอกชน 12 แห่ง จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญของคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน 3) โอกาสในการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 4) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ 5) บุคลากรทางสังคมในองค์กรทำงาน 6) กฎระเบียบในองค์กรทำงาน 7) ระยะเวลาของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องต่อสังคมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 องค์ประกอบโดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและกฎระเบียบในองค์กรทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงสุดกับความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่ำสุดกับความพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเอกชน

Harikrishnan and Raveendran (2013) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเมือง Jaipur รัฐ Rajasthan ประเทศอินเดีย มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัย ความสัมพันธ์ และผลกระทบด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 133 คน จาก 8 มหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 33 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 44 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เชื่อว่า ความปลอดภัยในงาน (Job's safety) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity of the work) ในระดับที่สูงมีส่วนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและความพอใจในงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกันในเชิงบวก ซึ่งหากมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนเพิ่มสูงขึ้น