

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าสู่ยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) หรือสังคมอุดมปัญญา (Intellectual society) ได้ส่งผลให้นานาอารยประเทศต่างให้ความสำคัญและทบทวนบทบาทและแนวทางการจัดการศึกษาของตนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพในการที่จะนำการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ของประเทศให้ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ได้อย่างสมภาคภูมิและมั่นคงยั่งยืน ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าว การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะ การศึกษาระดับอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญ ในการผลิตกำลังคนทั้งในระดับกลางและระดับสูง สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ค้นคว้าวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนอกจากที่อุดมศึกษาจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาได้ จากความสำคัญของอุดมศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ อาจกล่าวได้ว่าในประวัติศาสตร์ของการจัดการศึกษา ไม่มียุคใดสมัยใดที่ให้ความสำคัญแก่การจัดการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยเท่ากับสมัยนี้ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพของสังคมจากยุคอุตสาหกรรมสู่ยุคสังคมสารนิเทศและจากปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงคือ องค์ความรู้ มีผลทำให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยขยายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน กล่าวโดยสรุปในศตวรรษใหม่การอุดมศึกษากำลังจะกลายเป็นการศึกษาของมวลชนและการศึกษาทั่วไปของประชากร หรืออย่างน้อยก็เป็นเป้าหมายของหลายๆประเทศในอนาคต จากความเป็นสถาบันการศึกษาที่เคยจัดให้แก่ชนชั้นหัวกระโทก (Elite education) มาเป็นการศึกษาเพื่อมวลชน (Mass education) (วิชัย ตันศิริ, 2549 : 168 – 169 ,196)

สำหรับประเทศไทย การอุดมศึกษาของไทยได้ปรับเปลี่ยนไปตามพลวัตของสังคมโลกเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่เกิดขึ้นกับอุดมศึกษาไทย ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวเชิงปริมาณของสถาบันและนักศึกษา การปฏิรูปอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วยหวังว่าจะใช้อุดมศึกษาเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการพัฒนาในมิติต่างๆให้เท่าทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีกระบวนบทบาทภารกิจให้ชัดเจนและหลากหลายขึ้น มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และระบบการบริหารจัดการ มีการขยายและจัดตั้งมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือการยกฐานะสถาบันราชภัฏทั่วประเทศ 40 แห่งขึ้น

เป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่มีพัฒนาการมาจากโรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครูและสถาบันราชภัฏจนยกฐานะให้มาเป็นมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2547 และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ครอบคลุมทั้งประเทศ ซึ่งการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีอุดมการณ์สำคัญตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ที่บัญญัติไว้ว่า “ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู” นอกจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมี“อุดมการณ์ราชภัฏ” เป็นเครื่องกำกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีภาพลักษณ์ของการเป็น “มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท” ซึ่งมีนัยสำคัญต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ

ประการแรก การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งสัมมาทิฐิ เป็นจุดเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยด้วยความคิดที่ถูกต้อง มีความรู้และความเชื่อว่า พฤติกรรมและผลสืบเนื่องจากพฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ เป็นไปตามกฎของความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย มีค่านิยมพื้นฐานในความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ความใฝ่ผลสำเร็จที่เกิดจากการกระทำหรือความเพียรพยายาม ความสามารถและสติปัญญาของตัวเอง สัมมาทิฐิจะเกิดได้ก็ด้วยปัจจัยที่เป็นทางเกิดแห่งแนวคิดที่ถูกต้องคือ ประการหนึ่งมีปรโตโมหะ ที่เป็นตัวกระตุ้นชักจูงจากภายนอก เกิดจากการหลอหลอมกล่อมเกล้าของสังคม การรับฟังคำแนะนำสั่งสอนเล่าเรียนความรู้ สนทนาซักถาม การชักจูงจากผู้อื่น โดยเฉพาะกัลยาณมิตร และอีกประการหนึ่งคือ โยนิโสมนสิการ เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ การคิดอย่างมีวิธี คิดถูกวิธีที่จะเข้าถึงความจริง คิดถูกทางเป็นระเบียบตามแนวเหตุผล คิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดเหตุแห่งปัจจัย และคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์ เมื่อมหาวิทยาลัยมีสัมมาทิฐิรู้ตระหนักถึงคุณค่าว่าอะไรถูก ผิด ชั่ว ดี อะไรควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น รู้ที่จะรักษาคุณค่าซึ่งามถูกต้องไว้ จึงเป็นแนวทางนำเข้าสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบในองค์กรที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ

ประการที่สอง การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งจิตสำนึกเพื่อชุมชนและสังคม เรียนรู้เข้าใจตนเองและสังคม โดยมีจุดหมายปลายทางที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชุมชนและสังคม มหาวิทยาลัยดำเนินการ โดยให้ความสำคัญกับการสืบค้นฐานทั้งห้าของชุมชน คือ ฐานปัญญา ที่เน้นภูมิปัญญา

ท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทย ฐานทรัพยากรที่ต้องอนุรักษ์ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ฐานเศรษฐกิจที่ยืดแนวการผลิตเพื่อพึ่งตนเอง ฐานพลังชุมชนที่ร่วมพัฒนาแรงเกาะเกี่ยวในชุมชน และฐานสุดท้ายคือ ฐานวัฒนธรรม ที่ประกอบด้วยระบบความคิด ความเชื่อ คุณค่าและประเพณีของ ชุมชน ด้วยความผูกพันเช่นนี้มหาวิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการและร่วมสร้างสรรค์ มีความสง่างามแห่งการดำรงอยู่บนความไว้วางใจของชุมชน ในทาง กลับกัน หากมหาวิทยาลัยไม่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปัญหาของชุมชน จะเท่ากับสร้างปัญหา ใหม่ให้กับมหาวิทยาลัยและจะกลายเป็นตัวปัญหาแก่ชุมชนและสังคมไปเสียเอง

ประการที่สาม เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความมั่งคั่งทางปัญญา มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ถึงแก่นของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และสามารถเลือกสรรกลั่นกรองภูมิปัญญาอื่นๆและ วิทยาการต่างๆจากทั่วโลก มาปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการและแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยและ สังคม นำหลักศาสนธรรมที่อุดมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และการเข้าถึงความจริง ความงาม ความดี มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต มีการฝึกกำลังเป็นเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน อื่นๆเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์ความรู้และการพัฒนาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจะเป็นแหล่งสารสนเทศและความรู้อันอุดมที่ได้มาจากการแสวงหาความจริงอัน เนื่องมาจากการใช้ปัญหาของสังคมเป็นตัวตั้ง เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ปัญญาและความคิด ใหม่ๆ ทำให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมต่อสาธารณชนได้

ประการที่สี่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นไท มีอิสระในการคิด กระทำที่ไม่ตกเป็นทาส ของระบบ ไม่ถูกรอกรงด้วยปัญญา วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เพิ่มพูนการเสพบริโภคที่เกินความ พอดี และปิดกั้นพลังวิริยะ จินตนาการ และแรงบันดาลใจของคณาจารย์ นักศึกษาและชุมชน มีการ ตรวจสอบตนเองไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของความคิด ความเชื่อที่ยึดถือหรือใช้อยู่ โดยการ วิเคราะห์ให้รู้สึกถึงฐานแห่งความคิดและความเชื่อนั้นๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องร่วมมือกันแก้ไข ระบบการศึกษาที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ มิให้ถลำลึกตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกระแสตะวันตก ที่ยิ่งเรียน ยิ่งศึกษา ยิ่งห่างไกลจากความเป็นจริงในสังคมชุมชน กลายเป็นผู้เสพและเป็นกลไกรับใช้ระบบ ผลประโยชน์ของต่างชาติ ความเป็นไทหรืออิสระที่แท้จริงจึงเป็นความผูกพันมุ่งมั่นที่จะเอาชนะ ปัญหาที่รัดรั้งแวดล้อมสังคมและชีวิตของเรา โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เอาความจริงเป็น ตัวตั้ง เรียนรู้จากสถานการณ์จริง และกระบวนการวิจัยที่จะแก้ปัญหาของท้องถิ่นและชุมชน ที่ได้ วิเคราะห์ถึงพื้นฐานแนวคิดที่เป็นต้นเหตุแห่งปัญหา และพื้นฐานแนวคิดที่มุ่งหมายจะแก้ปัญหา (สำนักงานสภาพัฒนาการศ. พ.ศ. 2545 : 7-11) ซึ่งนับดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส สุวรรณเวลา (2545 : 87 – 89) ที่ได้กล่าวถึงการศึกษากับการรักษาความเป็นไทย โดยสรุปถึงการ

สร้างคุณลักษณะของนักศึกษาบาง ประการ คือ ประการแรก คือ การสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และเข้าใจความเป็นไทย เห็นความสำคัญและบทบาทที่พึงมีขึ้น ในการใช้ชีวิตในปัจจุบันและอนาคต ประการที่สอง คือ การมีความสามารถที่จะใช้ความรู้ความเข้าใจในความเป็นไทยในพัฒนาการด้านต่าง ๆ ได้ สามารถใช้ประกอบและปรับการใช้ความรู้และวิชาชีพของตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นไทยในสังคมได้ ที่เราใช้คำว่า คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น ต้องทำได้จริงในสภาพแวดล้อมอย่างไทย และประการที่สำคัญที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนเจตคติ ความเชื่อและพฤติกรรมที่เหมาะสม กับความเป็นไทย กับสังคมไทย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความเป็นไทย

แต่เท่าที่ผ่านมาการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีปัญหาหลายประการ ทั้งในเรื่องวิกฤติทางด้านคุณภาพ (Quality) ความตรงเป่าตรงปัญหา (Pertinence) ความเสมอภาคในโอกาสตามศักยภาพ (Equity based on merit) และความสามารถในการแข่งขันในสังคมนานาชาติ (Competitiveness) (จรัส สุวรรณเวลา. 2545 : 4 – 19) นอกจากนี้คุณภาพบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และชุมชนท้องถิ่น ระบบการศึกษาเป็นระบบราชการจึงทำเพื่อประโยชน์ราชการมากกว่าประชาชนและสังคมส่วนรวม มุ่งที่จะผลิตคนเป็นลูกจ้างในระบบทุนนิยม อุตสาหกรรม ผู้บริหารการศึกษา ครูอาจารย์ไม่สนใจที่จะเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้สามารถ เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสังคมตามสภาพความเป็นจริง ประชาชนส่วนใหญ่รวมถึงครูอาจารย์มีความรู้และกรอบความคิดหรือกระบวนทัศน์ในเรื่องการศึกษาที่คับแคบ จึงมีปัญหาทั้งประสิทธิภาพการจัดการและคุณภาพในการผลิต (อภิชัย พันธเสนและคณะ. 2547 : online) และจากการศึกษาของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2548 : 247 – 249) เกี่ยวกับอนาคตอุดมศึกษาภายใต้กระแสการค้าเสรีข้ามชาติ ได้สรุปจุดอ่อนของการจัดการอุดมศึกษาไทยไว้หลายประการ ได้แก่ จุดอ่อนเรื่องการเข้าถึง (Access) และความเสมอภาค (Equality) ของประชาชน ผู้รับบริการ ปัญหาเรื่องคุณภาพ (Quality) และการประกันคุณภาพ (Quality assurance) ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสาร ปัญหาความเข้าใจร่วมกันและทัศนคติ ภาวะ”โลกกว้าง-จิตแคบ” ของมหาวิทยาลัย และ ปัญหาการขาดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยกับนโยบายและระหว่างมหาวิทยาลัยและกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ

สภาพปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาภาพรวมของอุดมศึกษาของประเทศ ที่ต้องมีการแสวงหาทางออกของปัญหาต่างๆร่วมกัน และกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ชัดเจน ทั้งภาพรวมของอุดมศึกษาทั้งประเทศและจุดเน้นที่แตกต่างกันไปของแต่ละมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะมีอาจปฏิเสธได้ว่า มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต่างมีอัตลักษณ์แตกต่างกัน ซึ่งจากการประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งประเทศ ได้มีการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาตามจุดเน้นการปฏิบัติพันธกิจของ

สถาบัน 4 กลุ่มคือ 1) กลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัย 2) กลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาสังคม 3) กลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม และ 4) กลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิต ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่สองคือ เป็นสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นกลุ่มสถาบันที่ปฏิบัติพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ผลิตบัณฑิตระดับสูงในบางสาขาวิชาและเน้นการบริการวิชาการ/วิชาชีพแก่สังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549 : 100)

จากสภาพการณ์ปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจสังคม กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อุดมการณ์ของสถาบัน รวมทั้งสภาพปัญหาวิกฤติต่างๆ ของอุดมศึกษาไทย ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏตระหนักถึงพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่มีต่อสังคมและประเทศชาติ แต่ปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเอง ยังมีอีกมากมายที่เป็นข้อสงสัยของสังคม อาทิ คุณภาพของบัณฑิต หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่น บุคลากรขาดความเอาใจใส่เรื่องชุมชนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ผลงานวิจัยมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น (กองบรรณาธิการ. 2542 : 10 – 13) ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับศักยภาพของมหาวิทยาลัยไทยทั่วประเทศ ทั้งในเรื่องการเรียนการสอนและการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผลการจัดอันดับดังกล่าวแม้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากแต่ก็นับว่าสะท้อนความจริงได้พอสมควร อย่างไรก็ตามการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเองจะสามารถปรับบทบาทหรือยกระดับคุณภาพหรือมาตรฐานของมหาวิทยาลัยเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพได้นั้น คงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเองต้องกลับมาศึกษาทบทวนถึงผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอย่างกล้าหาญและจริงจัง ทั้งในเรื่องของความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับอุดมการณ์ราชภัฏ วิสัยทัศน์ พันธกิจและบทบาทที่พึงประสงค์ของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับหรือระบบการคิด การปฏิบัติ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ขององค์กร ผู้บริหาร และครูอาจารย์ที่เอื้อและสอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งการศึกษาถึงปัจจัยหรือเงื่อนไขบางอย่างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกลมกลืนกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นและกระบวนการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ

1. เพื่อศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น
4. เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 52 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระยะที่ 2 การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 40 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 10,021 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 408 คน โดยได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 ปี

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระยะที่ 3 การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 50 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายนพ.ศ. 2552 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทิศทางการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและจิตลักษณะของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ได้สารสนเทศ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น ซึ่งจะได้นำเอาสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และปรับปรุงคุณภาพในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นต่อไป
3. ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ความพึงพอใจ ความคิดเห็น หรือท่าทีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 ด้าน คือ (1) การให้การศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง (2) การวิจัย (3) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การถ่ายทอดและพัฒนาทางเทคโนโลยี (4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และ (5) การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนา นวัตกรรมและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอันเป็นค่านิยมที่การ ถ่ายทอดเรียนรู้และยึดถือสืบต่อกันมาจนทำให้เกิดแนวทาง พฤติกรรม การกระทำและความ คาดหวังของอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นการจัด กลุ่มย่อยของวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเฉพาะแบ่งออกเป็น 4 แบบคือ 1) วัฒนธรรมแบบ ครอบครัว 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบการตลาด และ 4) วัฒนธรรมแบบ เปลี่ยนแปลงพัฒนา

วัฒนธรรมแบบครอบครัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้สมาชิก รักสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันและห่วงใยกันเหมือนญาติมิตร สมาชิกร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีในการทำงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและ กัน ช่วยผลักดันความก้าวหน้าให้แก่กันและกัน และเป็นห่วงเป็นใยต่อองค์การ

วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นการติดต่อประสานงาน หรือสื่อสารสั่งการอย่างเป็นทางการมีระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่าง ชัดเจนต้องใส่ใจและปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ ในหน่วยงาน การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา ต่างๆ มักทำตามแบบเดิมๆ ที่เคยทำมา สมาชิกมักเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงาน การตัดสินใจมัก ถือเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การตัดสินใจมักจะขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือหรือต้องแจ้ง ใ้หน่วยเหนือทราบและการสั่งการหรือรายงานต้องยึดถือตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา

วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานสูง มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน จะได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานบรรลุ เป้าหมาย หรือมีผลงานโดดเด่นเหนือคนอื่น ต้องใช้ความริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงาน สมาชิก มุ่งมั่นทำงานกันหนักยาวนานในแต่ละวัน เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพ มุ่งสร้าง ความพึงพอใจให้ลูกค้าผู้รับบริการและมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลักมากกว่ายึดระเบียบขั้นตอน การทำงาน

วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้เสรีและ ความคิดริเริ่มในการทำงาน มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าใน องค์การกล้ายอมรับการเสี่ยงเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ใส่ใจกับการพัฒนาหรือแสวงหาสิ่งทำ ทายใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน องค์การกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใส่ใจกับทั้ง ผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิก และใส่ใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็น มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏปฏิบัติพันธกิจ ในการเป็น

มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาจารย์ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน นโยบายการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้ สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมี ศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมอง ไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ของมหาวิทยาลัยหรือสังคมและ ท้องถิ่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ได้แก่

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อ ประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความ มั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการ จัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะ สามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยการใช่เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคการมอบหมายงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันหรือความต้องการ หรือความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ที่ไปกระตุ้นให้ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีมาตรฐาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเลือกเป้าหมายการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต มีความคิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริงและทำงานจริง

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ

วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีแผนการดำเนินงาน หรือแนวทางการพัฒนางานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

ภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การริเริ่มและพัฒนา นวัตกรรม หรือวิธีการที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่รู้สึกชอบหรือพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำในด้านลักษณะของตัวงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การใช้ความรู้ความสามารถ 2) การบรรลุผลสำเร็จ 3) ความก้าวหน้า 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความเป็นอิสระ 6) ความหลากหลายของงาน และ 7) ผลประโยชน์เกื้อกูล

การใช้ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับการได้มีงานทำที่มีลักษณะท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ต้องใช้ความพยายามมากกว่าปกติ และการใช้ทักษะหรือความสามารถเฉพาะตัวเพื่อให้งานสำเร็จ

การบรรลุผลสำเร็จ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจว่าบรรลุผลสำเร็จจากการทำงาน โดยเวลาที่กำหนด งานที่ทำมีความเรียบร้อยสมบูรณ์ สามารถแก้ปัญหาการทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงได้และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

ความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

การได้รับการยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากการได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อกระทำหน้าที่ได้ดี การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในหน่วยงาน การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ

ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากการสามารถทำงานด้วยตนเองได้เพียงลำพัง การมีเสรีภาพในการเลือกวิธีทำงานที่ได้รับมอบ การทำงานได้โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบขั้นตอนจนเกินไป และการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

ความหลากหลายของงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากการได้ทำงานหลายอย่างอยู่เสมอ การมีโอกาที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานใหม่ ๆ งานที่มีความสลับซับซ้อน และการใช้ความรู้และทักษะหลายอย่างในการทำงาน

ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในผลประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับ เปรียบเทียบกับบุคลากรในระดับเดียวกันที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอื่น