

ผลกระทบของความผูกพันของผู้บรรยายและบุพปัจจัยต่อการรับรู้ศักยภาพ
ทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

The Effects of Lecturer Engagement and the Antecedents
on the Lecturers' Perception of Rajabhat Universities' Competitiveness

พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล¹

Poonsawat Kaewkaitsakul¹

E-mail: poonsawatk@hotmail.com

ประยงค์ มีใจชื้อ²

Prayong Meechaisue²

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ³

Suthinan Pomsuwan³

นักศึกษาปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุซงกีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹

Doctor of Business Administration Ramkhamhaeng University¹

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ³

Graduated School Bangkok University³

(Receipt of the manuscript: May 29, 2020; Receipt of the revised manuscript:
June 12, 2020; Acceptance of the final manuscript: June 18, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อความผูกพันของผู้บรรยายและต่อการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อความผูกพันของผู้บรรยายและต่อการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันของผู้บรรยายต่อการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักในการวิเคราะห์ผล และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนยืนยันผลการวิจัย โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามและแบบจำลองสมการโครงสร้างจากผู้บรรยายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 600 ราย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร 18 ราย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง และการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้บรรยายและการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย และความผูกพันของผู้บรรยายมีอิทธิพลต่อการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ส่วนการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้บรรยาย ข้อค้นพบใหม่หรือคุณค่าของงานวิจัยงานวิจัยนี้ได้มีการประยุกต์หลักการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงกับการรักษาผู้บรรยายความผูกพันของผู้บรรยายและการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏของประเทศไทย

คำสำคัญ: การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง, ความผูกพันของผู้บรรยาย, การรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) effects of the management of talent lecturers on their retention, engagement and perception of the university's competitiveness; (2) effects of the retention of talent lecturers on their engagement and perception of the university's competitiveness; and (3) effects of the engagement of talent lecturers on their perception on the university's competitiveness.

This research employed a mixed research methodology. A quantitative research was used as the main method and a qualitative research method was to support and confirm the research results. In the quantitative research, the sample consisted of 600 lecturers from universities in the Rajabhat group. Data were collected with the use of a questionnaires and analyzed with a structural equation model. The qualitative data were collected through in-depth interviews with 18 informants. The research findings showed that the management of talent lecturers had an influence on their retention and their perception of the university's competitiveness. In addition, the retention of talent

lectures had an influence on their engagement and their perception of the university's competitiveness, and their engagement had an influence on their perception of the university's competitiveness. However, the management of talent lecturers was found to have no influence on their engagement. The findings of this research can be used to apply in the management, retention and engagement of talent lecturers as well as to create their perception of the university's competitiveness.

Key words: Talent lectures management, Engagement of talent lecturers, perception on the university's competitiveness

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรของประเทศต่าง ๆ ทำให้ประเทศมีความก้าวหน้า การศึกษาในประเทศไทยก็เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศเช่นกัน ระบบการศึกษาของไทย แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ซึ่งขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยขึ้นตรงต่อกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562, 2562)

มหาวิทยาลัยในประเทศไทยแบ่งออกเป็นมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับ และ มหาวิทยาลัยเอกชนรวมทั้งสิ้น 166 มหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) ซึ่งมหาวิทยาลัยรัฐยังสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (พระราชบัญญัติบริหารกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2562, 2562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตครู เน้นการพัฒนาท้องถิ่น สามารถแยกออกได้เป็น 5 กลุ่ม รวม 38 แห่ง คือ กลุ่มรัตนโกสินทร์ 5 มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคเหนือ 8 มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11 มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคกลาง 9 มหาวิทยาลัย และกลุ่มภาคใต้ 5 มหาวิทยาลัย (www.plan.vru.ac.th, 2562)

จำนวนมหาวิทยาลัยที่มากขึ้นและจำนวนเด็กลดลงทำให้จำนวนนักศึกษาลดลงด้วยทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องแข่งขันเพื่อให้นักศึกษาต้องการที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของตนและนอกจากจำนวนนักศึกษาลดลงแล้ว บุคลากรที่มีความสามารถยังสามารถเลือกที่จะอยู่หรือย้ายมหาวิทยาลัยได้

ในมหาวิทยาลัยมีบุคลากรจำนวน 2 ประเภท คือ บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์หรือผู้บรรยายมีหน้าที่ในการสอน วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนอีกประเภท คือ

บุคลากรสายสนับสนุน คือ พนักงานที่มีหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น พนักงานการเงิน พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานฝ่ายอาคารเป็นต้น (ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, 2551)

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง การสร้างความผูกพันของผู้บรรยายต่อมหาวิทยาลัยและการสร้างศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย จึงทำให้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อความผูกพันของผู้บรรยายและต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อความผูกพันของผู้บรรยายและต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันของผู้บรรยายต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

จากวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อนำมาซึ่งสมมติฐาน 6 ข้อดังนี้

1. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง

2. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อความผูกพันของผู้บรรยาย

3. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

4. การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของผู้บรรยาย

5. การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

6. ความผูกพันของผู้บรรยายที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ประกอบด้วยการวิจัย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อยืนยันตัวแปรต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 5 ท่าน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อตรวจสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อของงานวิจัยจากผู้บรรยายของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 600 ท่าน และระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏและผู้บรรยายจำนวน 13 ท่าน

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง (Talent management)

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง หมายถึง การจัดการพนักงานที่มีคุณสมบัติโดดเด่นด้วยกระบวนการทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการรักษา โดยผ่านการประเมินทั้งจากพนักงานภายในและพนักงานภายนอก (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2558) ซึ่งเกณฑ์หรือคุณสมบัติของผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ถูกกำหนดตามพระบรมราโชบายพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ และนโยบายของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

พระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) คือ พระองค์ท่านทรงให้ความสำคัญกับการศึกษาดังนี้ “ความดีต้องปลูกฝังกันตั้งแต่เด็ก ต้องอบรมศีลธรรม วัฒนธรรม ต้องสร้างเด็กไทยให้มีความรู้คู่คุณธรรม รู้จักทำงานร่วมกัน” ต่อมาพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 10) คือ “การศึกษา คือ ความมั่นคงของประเทศ การศึกษาต้องสร้างให้คนไทยมีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีอาชีพ มีงานทำ และมีความเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย” ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏได้น้อมนำพระบรมราโชบายของทั้งสองพระองค์มาสู่การปฏิบัติ คือ (1) มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (2) ยกกระตักการศึกษา (3) พัฒนาคุณภาพครูและ (4) พัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ ผ่านแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 4 ข้อดังนี้ (1) การพัฒนาท้องถิ่น (2) การผลิตและพัฒนาครู (3) ยกกระตักคุณภาพการศึกษาและ (4) พัฒนาระบบบริหารจัดการ (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2562).

กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นหน่วยงานราชการที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ คือ “1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาหรือวิชาชีพที่ตนถนัดสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในระดับโลกได้ 2) พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี

มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 3) ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา และต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลของประเทศ ในการเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษารวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและการศึกษาตลอดชีวิต” (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562, 2562) กระทรวง ฯ มีหลักในการจัดการอุดมศึกษาดังต่อไปนี้ หลักความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การพัฒนาชุมชน ให้เกิดนวัตกรรม หลักเสรีภาพทางวิชาการ คือ ความมีอิสระทางวิชาการแต่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หลักความเป็นอิสระ คือ ความมีเสรีภาพทางการศึกษา หลักความเสมอภาค คือ ความเท่าเทียมของทุกคนในสังคม หลักธรรมาภิบาล คือ มีความโปร่งใส ไม่ทุจริต และหลักการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562, 2562)

การตอบสนองวัตถุประสงค์ของกระทรวง ฯ ด้วยหลักการการบริหารการศึกษา 5 หลักการ คือ 1) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การพัฒนาชุมชนให้เกิดนวัตกรรม 2) หลักความมีเสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง การมีเสรีภาพทางการศึกษาภายใต้มาตรฐานของประเทศ 3) หลักความมีอิสระทางการศึกษา 4) หลักความเสมอภาค คือ การให้การศึกษาที่เท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งเพศ อายุ อาชีพ รายได้ และ 5) หลักความมีธรรมาภิบาล คือ การบริหารที่มีความโปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้ จึงทำให้รูปแบบการศึกษามีความหลากหลาย เช่น การเรียนการสอนในห้องเรียน การเรียนการสอนนอกห้องเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา 2562, 2562)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ผู้บรรยายที่มีคุณธรรม มีความสามารถพัฒนาชุมชน มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ (นวัตกรรม) มีทักษะในการทำงาน และมีความรู้

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) ที่องค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดการองค์การ (Organizing) (3) การเป็นผู้นำ (Leading) และ (4) การควบคุม (Controlling) (Bartol and Martin, 1991) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้บรรยาย

เกิดความผูกพัน รักใคร่ในมหาวิทยาลัย คงอยู่กับมหาวิทยาลัยและสร้างศักยภาพทางด้านการแข่งขันให้มหาวิทยาลัย (สมบัติ กุสุมาวลี, 2553)

การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง (retention)

การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง หมายถึง การดูแลผู้บรรยายให้อยู่และทุ่มเททำงานให้มหาวิทยาลัยผ่านแผนการทำงานและกระบวนการที่มีประสิทธิผลเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อเนื่องยั่งยืนและลดค่าใช้จ่ายโดยรวมขององค์การในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการรักษาพนักงานไว้ในองค์การเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ปัญหาในการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง ความต้องการของผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง การใส่ใจในการดูแลผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง แผนหรือมาตรฐานการให้รางวัล และการกล่าวคำขอบคุณ (Michael Baker, Diane Kubal, Tom O'Rourke, 2006) ผู้วิจัยสรุปการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงสามารถจัดเป็น 3 กลุ่ม คือ การสร้างแรงจูงใจ (motivation) การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (organization support) และการให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิต (work life balance)

ความผูกพันของผู้บรรยาย (engagement)

ความผูกพันของผู้บรรยาย หมายถึง ความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) หมายถึง การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม (teamwork) ภาวะผู้นำ (leadership) วัฒนธรรมองค์การ (culture) และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจนจากองค์การ (perceived organizational support) (Nada, 2016) นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานในมุมมองที่แตกต่างออกไป เช่น ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง เครื่องมือที่ดีในการช่วยให้องค์การมุ่งมั่นในการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (working environment) ภาวะผู้นำ (Leadership) ทีมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (team and co-worker relationship) การอบรมและการพัฒนาสายอาชีพ (training and career development) ค่าตอบแทน (compensation and remuneration) ระเบียบขององค์การ (organization policy) และความเป็นสถานที่ทำงานที่ดี (workplace well being) (Amitha J., 2014) ดังนั้น ประสิทธิภาพของความผูกพันของพนักงานสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพการทำงาน (job performance) ประสิทธิภาพของงาน (task performance) พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การ (organizational citizen behavior) ประสิทธิภาพจากการทำงาน (productivities) ความมุ่งมั่นในการทำงานตามเป้าหมาย (commitment) ความสามารถในการบริการลูกค้า (customer service) และประสิทธิผลในการตัดสินใจ (Amitha J., 2014) ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความผูกพันของผู้บรรยายออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) ด้านความผูกพันต่อนโยบายมหาวิทยาลัย (organization policy) ด้านความผูกพันต่อ

รูปแบบการบริหาร (management style) ด้านความผูกพันต่อวัฒนธรรมองค์การ (culture) และด้านความผูกพันต่อบรรยากาศในการทำงาน (climate) (Jyotsna Bhatnagar, 2007; Clive Wilson, 2012; Kumar, H. and Raghavendran, 2013)

ศักยภาพทางการแข่งขัน (competitiveness)

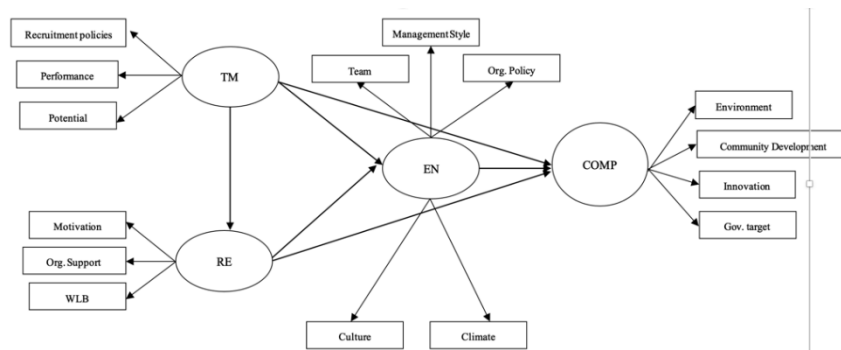
ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย คือ สถานการณ์ที่องค์กรเหนือกว่าองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือคู่แข่งในด้านการผลิตสินค้าหรือบริการด้วยคุณภาพที่เหนือกว่า ตรงตามความต้องการของลูกค้าเป้าหมายมากกว่า หรือต้นทุนที่ต่ำกว่า ในระยะยาวหมายถึง การที่พนักงานสามารถสร้างผลประโยชน์หรือกำไรคืนให้องค์การได้หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรและพนักงานสามารถสร้างผลผลิต บริการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าทั้งด้านราคา คุณภาพและช่วงเวลาที่เหมาะสม (Henricsson, J.P.E., et.al., 2004) หรือศักยภาพทางการแข่งขัน (competitiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่สามารถสร้างประสิทธิผลได้มากกว่าคู่แข่งใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพที่ดีอย่างยั่งยืน 2) เป็นประสิทธิผลเฉพาะตัวบุคคลหรือองค์กร 3) การได้เปรียบที่สร้างผลประกอบการเหนือคู่แข่ง นั้นหมายความว่า ศักยภาพทางการแข่งขันต้องอาศัยกระบวนการทางกลยุทธ์ร่วมกับทรัพยากร คือ การกระทำ (action) และเครือข่าย (Network) (M.E. Porter, 1991) ซึ่งประสิทธิผลสามารถวัดได้ใน 2 มิติ คือ ด้านการเงิน (financial perspective) และด้านที่ไม่ใช่การเงิน (nonfinancial perspective) (Christos Sigalas, 2015)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์กรที่มีบริบทต่างจากหน่วยงานอื่น มีพันธกิจที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น มีบุคลากรที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น และมีการรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น

การรับรู้ศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเข้าใจบริบท ของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏและนโยบายของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยของชุมชนและสังคม มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยการใช้ความรู้ภายในมหาวิทยาลัย ความรู้ของผู้บรรยายในมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนและนวัตกรรมตามที่ชุมชนต้องการ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2547, 2547; พระราชบัญญัติบริหารกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2562, 2562) ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้นำและการให้ความรู้เชิงลึกกับชุมชนโดยใช้การทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วน ต่าง ๆ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและมหาวิทยาลัย ด้วยการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (Quality) (Jourse M. and Mulej M., 2011) ดังนั้นผู้วิจัยสรุปศักยภาพทางการแข่งขัน ของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม (environment)

ด้านการพัฒนาชุมชน (community development) ด้านนวัตกรรม (innovation) และด้านการตอบสนองเป้าหมายของภาครัฐ (government's target)

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้ง 4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทำให้ได้กรอบแนวคิดดังนี้



ภาพแสดง กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ซึ่งประกอบด้วยงานวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยแบ่งงานออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 5 ท่าน จากวิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบกลุ่ม (cluster random sampling) และการสุ่มแบบลูกโซ่ (snowball sampling) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ ส่วนการวิเคราะห์ผลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความ (content analysis) ระยะที่ 2 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equation model) เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บรรยายในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 600 ท่าน ด้วยวิธีการคำนวณโดยวิธีของ westland จากวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอัตราภาคชั้น (Stratified random sampling) และวิธีโควตา (quota sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ส่วนการวิเคราะห์ผลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และระยะที่ 3 เป็นงานวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 13 ท่าน จากวิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบกลุ่ม (cluster random sampling) และการสุ่มแบบลูกโซ่ (snowball sampling) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ ส่วนการวิเคราะห์ผลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตีความ (content analysis) เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันของผู้บรรยายและบุปปัจจัยต่อการรับรู้ศึกยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการวิจัยดังนี้

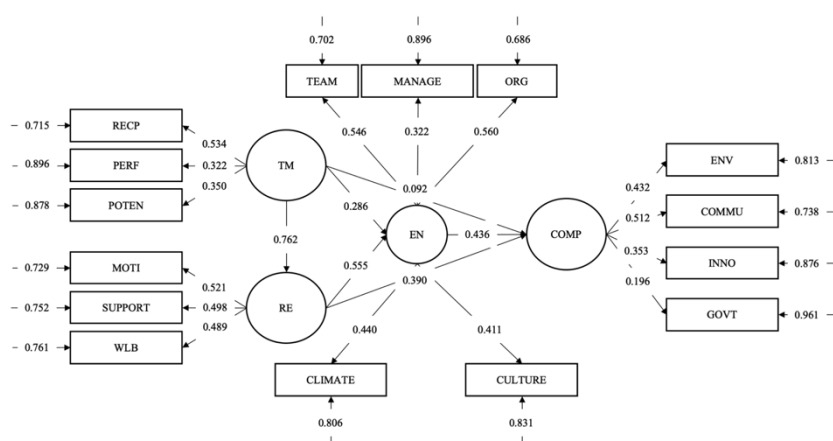
ระยะที่ 1 งานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันองค์ประกอบตัวแปรได้ผลดังนี้ ผู้บริหารทั้ง 5 ท่านให้ความคิดเห็นตรงกันถึงองค์ประกอบของตัวแปรดังต่อไปนี้

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ นโยบายการสรรหาและคัดเลือก สมรรถนะของผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง และศึกยภาพของผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง

การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจ การได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และการให้ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

การสร้างความผูกพันของผู้บรรยายมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม นโยบายของมหาวิทยาลัย รูปแบบการบริหารของมหาวิทยาลัย บรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย

ศึกยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถวัดได้จาก สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ความสามารถในการพัฒนาชุมชน การสร้างนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย และการตอบสนองนโยบายของภาครัฐ



$$\chi^2 = 102.55, df = 81, \chi^2/df = 1.266, p\text{-value} = 0.05325, CFI = 0.985, GFI = 0.978, AGFI = 0.967, RMSEA = 0.021$$

ระยะที่ 2 งานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา พบว่า ผู้บรรยายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการทำงานโดยสามารถดูแลครอบครัวได้โดยไม่เสียประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บรรยายยังมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการสร้างความผูกพันของผู้บรรยายต่อมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน พบว่า

1. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง
2. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย
3. การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้บรรยาย
4. การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงมีอิทธิพลต่อศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย
5. ความผูกพันของผู้บรรยายมีอิทธิพลต่อศักยภาพทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัย
6. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้บรรยาย

ระยะที่ 3 งานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ผลดังนี้ ผู้บริหารและผู้บรรยายทั้ง 13 ท่านให้ความคิดเห็นตรงกันถึงสมมติฐานดังต่อไปนี้

การสร้างศักยภาพทางการแข่งขันต้องเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้ง พรบ.ของราชภัฏ หลังจากนั้นวางแผนการสร้างศักยภาพทางการแข่งขันจากผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง ตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนา รักษา และการประเมินผลที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยขั้นตอนต้องมีความสำคัญและสอดคล้องกันประกอบด้วยกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกที่ชัดเจนทั้งคุณสมบัติและช่วงเวลาที่เปิดรับสมัคร หลังจากนั้นขั้นตอนการพัฒนาต้องเกิดจากการประเมินความต้องการของตัวผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงและความต้องการของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงในทิศทางที่ถูกต้อง ต่อไปคือการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงที่ผ่านการคัดเลือกและพัฒนาแล้วให้ทำงานให้มหาวิทยาลัยด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ แต่การจะเกิดผลการทำงานที่ทุ่มเทต้องสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงกับมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงสร้างศักยภาพทางการแข่งขันให้มหาวิทยาลัย ในทางตรงข้ามมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ คือ การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงอาจจะไม่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บรรยาย เนื่องจากการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงในมหาวิทยาลัยปัจจุบันเกิดจากการกำหนดนโยบายจากด้านบนลงด้านล่าง หรือ การกำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหารสู่ผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง ทำให้นโยบายการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงไม่ตอบสนองความต้องการของผู้บรรยายจึงไม่สามารถสร้างความผูกพันกับผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อมหาวิทยาลัยได้

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้บรรยายและบริบทยุทธศาสตร์ของประเทศ รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาชุมชนด้วยนวัตกรรมในการสร้างแรงจูงใจ

การส่งเสริมพัฒนาผู้บรรยาย เช่น การส่งเสริมให้ผู้บรรยายบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย เข้ากับการพัฒนาชุมชนให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงให้มีทักษะในการสามารถสอน วิจัย และลงพื้นที่พัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกแบบ หลักสูตรการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมตอบสนองความต้องการของประเทศและสามารถใช้งานได้จริงในการประกอบอาชีพ

การส่งเสริมให้ผู้บรรยายสอนโดยให้นักศึกษาสามารถคิด พัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดได้ เพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่นด้วยกระบวนการทำงาน ความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งบูรณาการการเรียนการสอนในชั้นเรียนเข้ากับการพัฒนาชุมชนตามยุทธศาสตร์ของประเทศที่ให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น รักษาประชาชนให้อาศัย ประกอบชีพในภูมิลำเนาของตน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้บรรยายร่วมศึกษาพัฒนาตนเองร่วมกับปราชญ์ชาวบ้านในการลงพื้นที่เพื่อพัฒนา ความเป็นอยู่ สุขภาพ และสร้างรายได้ให้ชุมชนอยู่ได้อย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่รายงานผลการวิเคราะห์ตามกรอบ แนวความคิดและสมมติฐานการวิจัยตามหลักทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง และรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงให้อยู่ทำงานกับมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความผูกพันและศักยภาพทางด้านการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามผลการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวความคิด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงด้วยกระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนา รักษา (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2558; สมบัติ กุสุมาวลี, 2553 และ Bartol K.M. and Martin D.C., 1991) ซึ่งการสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาจำเป็นต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะรับการคัดเลือก และช่วงเวลาที่ชัดเจน รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินที่โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ชาติ และความต้องการของผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงโดยมีอิทธิพลต่อการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง (Bartol K.M. and Martin D.C., 1991) ส่วนการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงเป็นขั้นตอนที่ต้องทำและรับอิทธิพลมาจากการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง ประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย และการให้ผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงรู้สึกว่าการดำรงชีวิต (Michael Baker, Diane Kubal and Tom O'Rourke., 2006) ซึ่งทั้งการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงและการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงเป็นตัวเริ่มต้นที่จะส่งผลต่อความผูกพันของผู้บรรยายต่อมหาวิทยาลัย

(Nada Al Mehrzi Et. al., 2016 และ Anitha L., 2014) แต่จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้บรรยาย เนื่องจากการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันถูกควบคุมโดยผู้บริหารที่มีอายุต่างจากผู้บรรยายค่อนข้างมากทำให้แนวความคิดต่างกัน ดังนั้นนโยบายที่เป็นลักษณะการกำหนดจากฝ่ายบริหารจึงไม่ตอบสนองความต้องการของผู้บรรยาย (ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ) และการสร้างความผูกพันของผู้บรรยายนอกจากจะต้องมีความชัดเจนทางด้านนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ แล้วยังต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็งตรงกับความต้องการของผู้บรรยาย ที่มีความสามารถสูง และการแสดงให้ผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงรู้สึกว่าคุณค่าอีกด้วย ซึ่งการบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้บรรยายมากกว่าการคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก (Jyotsna Bhatnagar, 2007; Clive Wilson, 2012; Kumar, H. and Raghavendran, 2013) ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ศักยภาพในการพัฒนาชุมชนของมหาวิทยาลัยตามยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่เป็นนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของนักศึกษาและตลาดแรงงานรวมทั้งประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผลจากการวิเคราะห์เห็นว่าข้อค้นพบจากการวิจัยสามารถนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับการบริหารมหาวิทยาลัยดังนี้

1. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ของประเทศเป็นอันดับแรก เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงต่อไป
2. การรักษาผู้บรรยายที่มีความสามารถสูง ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุน การให้ผู้บรรยายทำงานโดยไม่ละเลยความสมดุลในการดำรงชีวิตและการทำงาน จำเป็นต้องใช้การรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บรรยายแต่ละท่านเนื่องจากผู้บรรยายในมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันประกอบด้วยผู้บรรยายที่เป็น 2 รุ่น (Generation X และ Generation Y)
3. ด้านความผูกพันของผู้บรรยายเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานเกิดจากความผูกพัน ห่วงแทน รักในมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวที่ตรงตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การสร้างบรรยากาศให้สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยต้องการให้เกิดการบูรณาการระหว่างคณะต่าง ๆ

4. การบริหารผู้บรรยายที่มีความสามารถสูงตั้งแต่ระดับนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการต่าง ๆ สมควรมีการกำหนดโดยวิธีผสมผสานระหว่างล่างขึ้นบน (Bottom up) และระบบบนลงล่าง (Top down) ผ่านคณะกรรมการที่มีความหลากหลายทางด้านอายุ เพราะภายในมหาวิทยาลัยมีผู้บรรยายที่มีช่วงอายุที่หลากหลาย

5. กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม แต่ผู้บรรยายยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญและยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบาย กระบวนการการทำงาน การพัฒนาตลอดจนการมีเกณฑ์การวัดผลนวัตกรรมที่ชัดเจนและสื่อสารไปยังผู้บรรยายอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทั้งด้านการสอน การวิจัย และการพัฒนาชุมชน

ดังนั้นจึงสมควรตั้งวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นพื้นที่เพื่อการเรียนรู้มากกว่าการเป็นห้องทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในอนาคตจึงสมควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยในกำกับ มหาวิทยาลัยเอกชน หรือ โรงเรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา เป็นต้น

รายการอ้างอิง

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์(2562) . สืบค้นจาก :

<www.plan.vru.ac.th> 27 ตุลาคม 2562.

ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ. (2562). *บรรยายพิเศษตรวจเยี่ยมการดำเนินโครงการยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี.

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. 1 พฤษภาคม 2562.

พระราชบัญญัติบริหารกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. 1 พฤษภาคม 2562.

ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.(2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. 5 กุมภาพันธ์ 2551.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2553). อ่าน HR มาเล่า เอา HR มาเขียน (HR Synergy No.1 IN OD Major). กรุงเทพฯ: สนพ. แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *รายงานจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2560 ภาคเรียนที่ 1 จำแนกตาม ประเภทสถาบัน ชื่อสถาบัน ประเภทบุคลากรย่อย (มีชั่วโมงสอน*

และมีชั่วโมงช่วยสอน) และเพศ. สืบค้นจาก : <http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=4> 25 กันยายน 2561.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2558). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น*. เอช อาร์เซ็นเตอร์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร.

Anitha J., (2014) "*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*". International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Issue: 3, pp.308-323

Bartol K.M. and Martin D.C. (1991). *Management*. New York; McGraw-Hill.

Christos Sigalas. (2015). *Competitive advantage: the known unknown concept*. Management Decision, Vol. 53 Issue: 9, pp. 2004 – 2016.

Clive Wilson. (2012). *Strategic engagement and alignment of corporate talent*. Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 26 Issue:5, pp. 4 -8.

Henricsson et.al. (2004). *Rethinking competitiveness for the construction industry*. Association of Researchers in Construction Management.

Jyotsna Bhatnagar. (2007). *Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention*. Vol. 29 Issue: 6, pp. 640 – 663.

Jurše, M. and Mulej, M. (2011), "The complexities of business school alignment with the emerging globalisation of business education", *Kybernetes*, Vol. 40 No. 9/10, pp. 1440-1458.

Kumar H. and Raghavendran S. (2013). *Not by money alone the emotional wallet and talent management*. Journal of Business Strategy, Vol. 34 No. 3. pp. 16-23.

M.E. Porter. (1991). *Towards a dynamic theory of strategy*. Strategic Management Journal, Vol. 12, 95-117.

Michael Baker, Diane Kubal and Tom O'Rourke. (2006). *How to use innovative approaches to retain key talent*. Strategic HR Review, Vol. 5 Issue: 6, pp. 5

Nada Al Mehrzi, Sanjay Kumar Singh, (2016) "*Competing through employee engagement: a proposed framework*". International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 65 Issue: 6, pp.831-843