

บทที่ 2

บริบทของมหาวิทยาลัย

ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีพัฒนาการมา 3 สมัย ดังนี้

สมัยการฝึกหัดครู

ก่อนมาเป็นมหาวิทยาลัย สถานศึกษาแห่งนี้มีกำเนิดมาจากโรงเรียนฝึกหัดครู พัฒนามาเป็นวิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ และเป็นมหาวิทยาลัย ในที่สุด ณ พื้นที่ประมาณ 350 ไร่บริเวณเชิงเขามหาชัย หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ห่างจากตัวเมืองนครศรีธรรมราชไปทางทิศตะวันตกตามถนนนคร-นบพิดำ เป็นระยะทาง 13 กิโลเมตรเป็นสถานที่ที่อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลเอกมังกร พรหมโยธี) ได้มาสำรวจและตกลงใจที่จะจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นมาใหม่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จนเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง "โรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช" เชื่อว่าประกาศจัดตั้งครั้งนั้นเพราะอิทธิพลทางการเมือง เพราะได้ยุบโรงเรียนฝึกหัดครูตรังย้ายครูอาจารย์และทรัพย์สินมาสังกัด โรงเรียนฝึกหัดครู นครศรีธรรมราชและได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ในปีนั้นเองแต่เนื่องจากก่อสร้างอาคารเรียนไม่ทันจึงเปิดทำการสอนชั่วคราวที่อาคารห้องสมุดประชาชนสนามหน้าเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เมื่ออาคารเรียนและหอนอนก่อสร้างเสร็จแล้วในปี พ.ศ.2502 จึงเปิดสอนเป็นการถาวร ณ บริเวณเชิงเขามหาชัย การจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นในจังหวัดนครศรีธรรมราช ใน พ.ศ.2500 มิใช่การตั้งครั้งแรก เพราะก่อนหน้านี้นี้ 52 ปี คือ พ.ศ.2448 ตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองนครศรีธรรมราชขึ้นมาก่อนแล้วโดยใช้กุฎีของพระวัดท่าโพธิ์เป็นสถานที่เรียนมีนักเรียนฝึกหัดครูรุ่นแรก 22 คน จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราชขึ้นใหม่ ในพ.ศ.2500 นั้นเท่ากับการเจริญรอยตามนโยบายจัดการศึกษาของสมเด็จพระปิยมหาราช นั่นเอง

สมัยสถาบันราชภัฏ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ "สถาบันราชภัฏ" เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 แล้ววิทยาลัยครูทั้งหมดทั่วประเทศได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันราชภัฏตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ.2538 เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์คือให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงเปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรีและมีหน้าที่ทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูปีการศึกษา 2538-2542 สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช

ได้ทำหน้าที่กว้างไกลตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพและคุณวุฒิของคนในท้องถิ่นให้สูงขึ้นให้สามารถประกอบอาชีพอยู่ในสังคมหรืออยู่ในท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ สถาบันจึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามปณิธานที่ว่าแต่งบ้านให้น่าอยู่ แต่งภูมิรู้ให้แตกฉาน สืบสานวัฒนธรรมนำชุมชนพัฒนาและปรับแต่งบรรยากาศด้านกายภาพของสถาบันให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ปีการศึกษา 2542-2545 สถาบันได้ดำเนินการกิจต่าง ๆ ขยายขอบเขตมากขึ้นเนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามร่างพระราชบัญญัติที่กำลังอยู่ในระหว่างกระบวนการนิติบัญญัติและการปฏิรูประบบราชการ กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การปรับระบบงบประมาณ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การเปิดสอนระดับปริญญาบัณฑิตศึกษา การร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการวิจัยทุกรูปแบบและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสถาบันได้รับการตรวจเยี่ยมของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

สมัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ.2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเรียกว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เรียกชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏตามชื่อของสถาบันราชภัฏเดิมตามความในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราชจึงเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีปรัชญาและพันธกิจเป็นไปตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมุ่งเน้นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ปรัชญา วิสัยทัศน์

ปรัชญา

ประทีปถิ่น ประเทืองไทย

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรม เป็นผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และสนองความต้องการของตลาดแรงงานท้องถิ่นและสังคม

2. พัฒนาความสามารถทางการวิจัย การสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

3. บริการวิชาการแบบมีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของท้องถิ่น

4. สร้างองค์ความรู้ ความตระหนักและภาคภูมิใจในคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมใน ระดับภูมิภาคที่สอดคล้องกับความเป็นสากล

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ภารกิจตามกฎหมาย

ภารกิจหลักตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 หมวดที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญา ของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิต บัณฑิตดังกล่าวต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มี จิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและ ท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการให้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เน้นการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บัณฑิตนักปฏิบัติ ซื่อสัตย์ สุ้งาน เชี่ยวชาญวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาบัณฑิตให้เป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสาธารณะ
2. สืบสานปณิธานความเป็นเลิศด้านวิชาชีพครู เพื่อเป็นกลไกการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ
3. ยกระดับมาตรฐาน คุณภาพด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม สู่ความเป็นเลิศด้านภูมิปัญญาของภูมิภาค
4. พัฒนาคุณภาพ งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีคุณค่า
5. บริการทางวิชาการที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานที่เสริมสร้างการเรียนรู้และการแก้ปัญหาแก่ชุมชน
6. บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่ยึดระบบประกันคุณภาพ หลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสุขในการดำเนินชีวิต
8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการดำเนินการตามภารกิจ

วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักขององค์กร และนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

วัฒนธรรมองค์กร

1. สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ
2. มีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

3. ให้การศึกษาและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพ
5. ให้ความสำคัญแก่กระบวนการการทำงานทุกขั้นตอน

ค่านิยมหลักขององค์กร นักคิด จิตบริการ มีมาตรฐาน และคุณภาพ (4S)

1. นักคิด (Smart innovator) หมายถึง ทำงานด้วยปัญญา มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มุ่งดีมุ่งเจริญ
2. จิตบริการ (Service mind) หมายถึง มีจิตสาธารณะ มุ่งบริการอย่างเป็นมิตร
3. มีมาตรฐาน (Standard practice) หมายถึง มีกระบวนการและผลการปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
4. มีคุณภาพ (Satisfied quality) หมายถึง มีผลการปฏิบัติงานที่ผู้รับบริการพึงพอใจ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน คือ 1) ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านองค์กร และ 4) ด้านผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมที่ดี มีความสุข
2. มุ่งมั่นในการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางที่ดีกว่าเสมอ แก่เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกระดับ โดยผลักดันทุกหน่วยงานให้มุ่งมั่นพัฒนาตนเองตลอดเวลา
4. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นโยบายของสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยในคราวการประชุม เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2555 ได้เสนอแนะทิศทางกลยุทธ์ (Strategic Direction) และให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในอีก 5 ปีข้างหน้า ที่สอดคล้องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เรื่อง นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ.2555 – 2558 เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้นต่อไปตาม

เป้าหมายที่กำหนด จำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและจุดอ่อนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เพื่อรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ภายในเวลา 5 ปี ข้างหน้า ดังต่อไปนี้

ภายในปี 2559 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค

เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

เป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรม

เป็นผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น”

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีเอกลักษณ์ใน *การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาวิชาชีพครู* เกิดมรรคผลที่เป็นรูปธรรม“ รุ่งอรุณแห่งองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่แตกฉานในภูมิปัญญา สง่างามในความดี แปลงรัศมีในวิชาชีพ” ผู้การสร้าง พัฒนาบัณฑิตให้มีอัตลักษณ์ *เป็นบัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ ซื่อสัตย์ สุจริต เชี่ยวชาญวิชาชีพ* ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ความเป็นเลิศ มีบทบาทในการชี้นำ ตอบสนองความต้องการและเดือนสติของสังคม เป็นที่ยอมรับ ของสังคมในระดับภูมิภาคภาคใต้ ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ขณะเดียวกัน เพื่อให้การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายหลักดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงประเด็นเป้าหมายรองที่สำคัญและเกี่ยวข้องใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย

1. **มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค** หมายถึง เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏ) ชั้นนำในภาคใต้ ในประเด็น การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาวิชาชีพครู และการทำนุบำรุง สืบสาน ถิ่นทอดคุณค่า ความสำนึก ความภูมิใจในวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ของชาติ และสามารถสร้าง พัฒนาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมสู่สากล

2. **มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้** หมายถึง มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และให้บริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ที่เสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการแก้ปัญหาแก่ประชาชนในท้องถิ่นให้พึ่งพาตนเองได้ ผู้การสมานฉันท์และสันติสุขของสังคมพหุวัฒนธรรม ในประเด็น ส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ อุทยานการเรียนรู้วัฒนธรรมอุษาคเนย์ และบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของภูมิภาค เพื่อการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

3. **มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรม** หมายถึง มุ่งเน้นการวิจัยงานสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ กระบวนการและบริการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการผสมผสานสินทรัพย์ทางศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ท้องถิ่น เข้ากับองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีลักษณะเฉพาะตัว มีการออกแบบและนวัตกรรมเฉพาะของตนเอง ผู้การจัดการอุตสาหกรรม

เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเชิงเศรษฐกิจ ในประเด็น ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย งานสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำคัญ และความภูมิใจใน วัฒนธรรมของท้องถิ่น เพิ่มคุณค่าและมูลค่าวัฒนธรรมของท้องถิ่นสู่การจัดการอุตสาหกรรมเชิง สร้างสรรค์และวัฒนธรรมเชิงเศรษฐกิจ เช่น แห่ผ้าขึ้นธาตุนานาชาติ พระธาตุมรดกโลก

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง มุ่งเน้นการ บริหารจัดการแบบกลุ่มสาขาวิชา (Academic Cluster) ใช้ท้องถิ่นเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ในประเด็น เสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาพื้นที่เขา ป่า นา เล (พื้นที่เชิงเขาหลวง พื้นที่ป่า พื้นที่นาหรือที่ราบ และพื้นที่อ่าวนคร) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ แลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมอาเซียน แลกเปลี่ยนคณาจารย์ นักศึกษาประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน

การบริหารงานใน 5 ปีข้างหน้าจากเป้าหมายหลักและเป้าหมายรองที่สำคัญของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมแล้วมีศักยภาพที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่เหมาะสม ควบคู่กับการใช้ศักยภาพของ คณะผู้บริหาร ในระดับต่างๆ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ ดำเนินงานให้มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพ การปรับปรุงกฎระเบียบ การประสานงานความร่วมมือ จากภายในและภายนอกตลอดจนการดำเนินงานที่ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ บรรลุถึงเป้าหมายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ระยะที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 กำหนดไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ก้าวหน้า : ยกระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้นำด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาค

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นผู้นำด้านการพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงาม : สร้างบัณฑิตให้เป็นนักคิดนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ รองรับการแข่งขันการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. บัณฑิต “แตกฉานในภูมิปัญญา สร้างงามในความดี เปล่งรัศมีในวิชาชีพ”

เป็นบัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นพลเมืองโลกที่ดีบนพื้นฐานความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยอมรับ: ส่งเสริมการวิจัย การสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ สร้าง ผลงานที่มีคุณภาพ หลากหลาย บูรณาการกับการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการพัฒนาท้องถิ่น

3. ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบ ในการนำเอางานวิจัย งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาเป็นฐานในการพัฒนา (Research Based University) ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และพัฒนางานประจำ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ชี้นำ : ทำนุบำรุง สืบสาน พัฒนาถ่ายทอดคุณค่า ความสำนึก ความภูมิใจในวัฒนธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่น ของชาติ สามารถสร้าง พัฒนาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมสู่สากล

4. มหาวิทยาลัยมีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบูรณาการสินทรัพย์ทางศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ท้องถิ่น เข้ากับองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีลักษณะเฉพาะตัว ผู้การจัดการ อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเชิงเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 มั่นคง : สนับสนุนการบริการวิชาการสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างการเรียนรู้และความเข้มแข็งของท้องถิ่นอย่างยั่งยืนและการพึ่งพาตนเองได้ของมหาวิทยาลัย

5. มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ บริการวิชาการที่เปิดกว้าง ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้การสมานฉันท์ และสันติสุขของสังคมพหุวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เข้มแข็ง : สร้างระบบ กลไกสนับสนุน พัฒนา เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อม รองรับการแข่งขันในระดับอุดมศึกษา การเป็นประชาคมอาเซียน

6. บุคลากรทุกสายงานมีสมรรถนะ มีฉันทะในการพัฒนาตนเอง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพ มีความพร้อมรองรับการแข่งขันในระดับอุดมศึกษา การเป็นประชาคมอาเซียน มีความสุขในการดำเนินชีวิต ดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่องจากท้องถิ่นและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เปี่ยมสุข : พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และใช้ระบบประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ

7. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวสะอาด (Green & Clean University) เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ระบบประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสู่การเป็นองค์กรเปี่ยมสุข (Healthy Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ 8 เกื้อหนุน : พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สนับสนุนภารกิจ ของมหาวิทยาลัย ผู้การเป็นมหาวิทยาลัยอุดมปัญญา

8. มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอุดมปัญญา(SMART University)

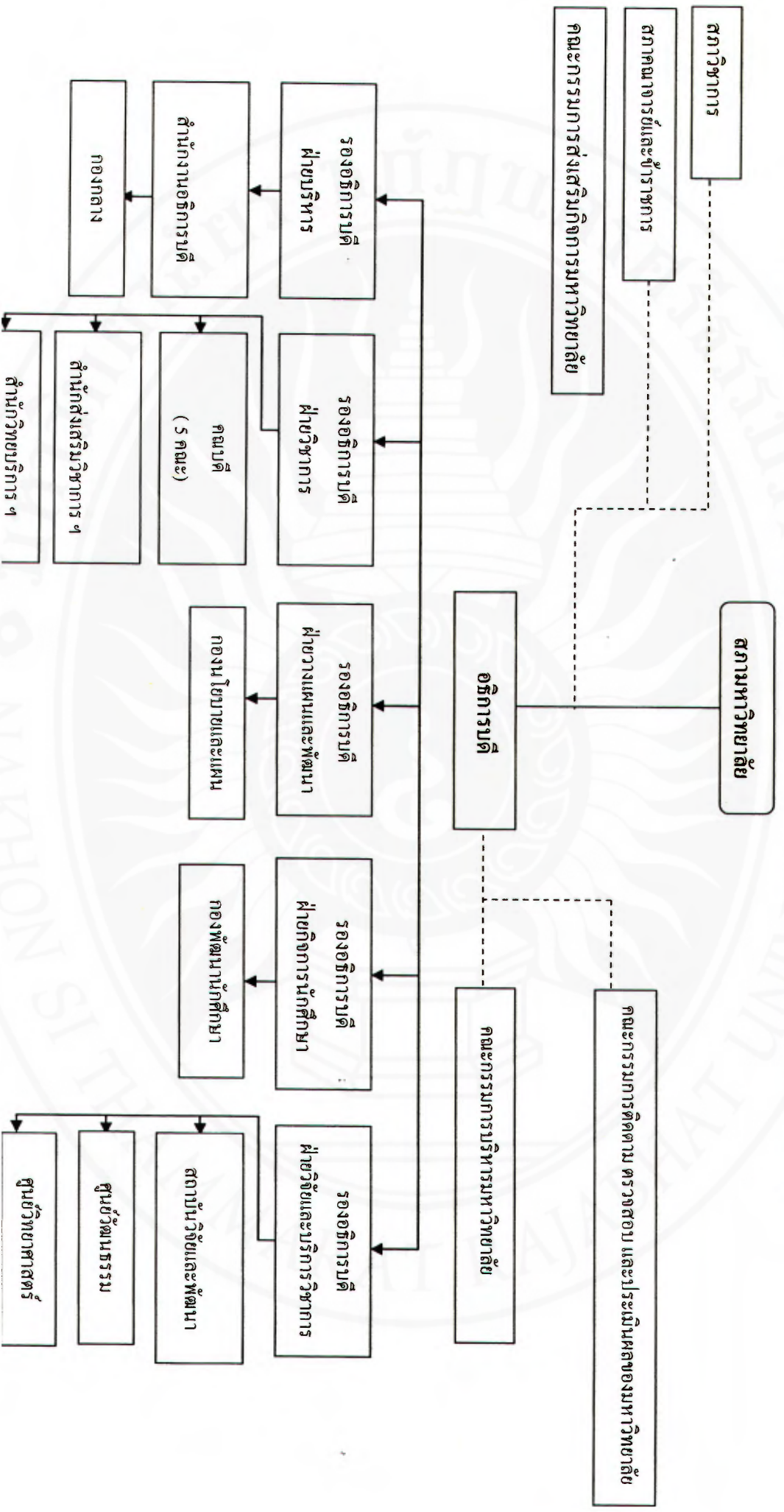
ยุทธศาสตร์ที่ 9 ผลักดัน : พัฒนาสภามหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหาร ประชาคมภายในภายนอกมหาวิทยาลัย ผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่ จุดหมายที่กำหนดไว้

9. สภามหาวิทยาลัยปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหาร ประชาคมภายในภายนอกมหาวิทยาลัย เกิดบรรยากาศที่ดีในการผลักดันมหาวิทยาลัยไปสู่จุดหมายที่ กำหนดไว้โดยรวดเร็ว

โครงสร้างของมหาวิทยาลัย

มีสภามหาวิทยาลัยกำหนดนโยบาย และกำกับดูแลการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยมี อธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ และมีรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีช่วย บริหารงานในด้านที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นคณะ สำนัก/สถาบัน และโรงเรียน สาธิต โดยมีคณบดี และผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2555



โครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัย

ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

1. ที่ดิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่หมู่ 4 ตำบลท่าจี่ อำเภอมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช บนเนื้อที่ประมาณ 350 ไร่

2. อาคารเรียนและอาคารหอพัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีอาคารทั้งหมด 36 หลัง เป็นอาคารเรียน 24 หลัง มี ห้องเรียน 156 ห้อง ห้องปฏิบัติการ 134 ห้อง อาคารกิจกรรม 3 หลัง และอาคารหอพัก 11 หลัง อาคารเรียนสามารถที่จะรองรับจำนวนนักศึกษาที่จะเพิ่มขึ้นได้อีกในอนาคต

หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

จำนวนหลักสูตรและนักศึกษา ปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

จำแนกตามคณะ

คณะ	ภาคปกติ		ภาคพิเศษ		รวม	
	หลักสูตร	นักศึกษา	หลักสูตร	นักศึกษา	หลักสูตร	นักศึกษา
คณะครุศาสตร์	10	2,385	-	-	10	2,385
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	12	2,790	4	688	12	3,478
คณะวิทยาการจัดการ	7	1,399	3	343	7	1,742
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11	1,059	1	56	11	1,115
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	1,129	2	297	6	1,426
โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย	3	51	10	325	11	382
รวมทั้งสิ้น	47	8,813	20	1,709	57	10,522

จำนวนหลักสูตรและนักศึกษา ปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ภาคปกติ		ภาคพิเศษ		รวม	
	หลักสูตร	นักศึกษา	หลักสูตร	นักศึกษา	หลักสูตร	นักศึกษา
ประกาศนียบัตร	-	-	1	81	1	81
ระดับปริญญาตรี	34	6,172	10	1,264	34	7,436
ระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง)	1	205	1	120	1	325
ระดับปริญญาตรี (5 ปี)	10	2,385	-	-	10	2,385
ระดับปริญญาโท	3	51	5	191	8	242
ระดับปริญญาเอก	-	-	3	53	3	53
รวมทั้งสิ้น	43	8,813	20	1,709	57	10,522

จำนวนอัตรากำลัง

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2555 จำแนกตามคณะ

ที่	คณะ	ข้าราชการ ประจำ (คน)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (คน)	อาจารย์ สัญญา จ้าง (คน)	อาจารย์ 60 ปี ขึ้นไป (คน)	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ ปฏิบัติงาน จริง (คน)	จำนวน ผู้ศึกษา ต่อ ทั้งหมด (คน)	จำนวน ผู้ ลา ศึกษา เต็ม เวลา (คน)
1	ครุศาสตร์	38	24	12	4	78	75	2	2
2	มนุษยศาสตร์ฯ	30	28	29.5	2	89.5	79.5	10	6
3	วิทยาศาสตร์ฯ	38	20	15	6	79	76	3	3
4	วิทยาการ จัดการ	14	15	14	-	43	43	8	4
5	เทคโนโลยีฯ	12	16	11	2	41	36	5	5
	รวม	132	103	81.5	14	330.5	309.5	28	20

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการวุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	6	222.5	29	257.5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	52	14	67
รองศาสตราจารย์	-	3	3	6
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	7	277.5	46	330.5

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์คณะครุศาสตร์

ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการวุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	-	43	13	56
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	14	5	20
รองศาสตราจารย์	-	-	2	2
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	1	57	20	78

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	3	64.5	5	72.5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	14	1	15
รองศาสตราจารย์	-	2	-	2
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	3	80.5	6	89.5

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการ/วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	2	51	3	56
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	17	5	22
รองศาสตราจารย์	-	-	1	1
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	2	68	9	79

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการวุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	-	34	3	37
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	3	3	6
รองศาสตราจารย์	-	-	-	-
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	-	37	6	43

ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาของคณาจารย์คณะเทคโนโลยีเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
ประจำปีการศึกษา 2555

ตำแหน่งทางวิชาการวุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555			
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม (คน)
อาจารย์	1	30	5	36
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	4	-	4
รองศาสตราจารย์	-	1	-	1
ศาสตราจารย์	-	-	-	-
รวมจำนวน (คน)	1	35	5	41

งบประมาณประจำปี 2555

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

แหล่งเงิน	งบประมาณ	ร้อยละ
1. งบประมาณแผ่นดิน	279,125,000	59.16
2. งบประมาณเงินรายได้	192,663,780	40.84
รวม	417,788,780	100

งบประมาณรายจ่ายงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

(จำแนกตามแผนงาน)

แผนงาน	งบประมาณ 2555	ร้อยละ	งบประมาณ 2555	ร้อยละ
	งบแผ่นดิน		เงินรายได้	
1. แผนงานสนับสนุนจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 15 ปี	2,450,900	0.88	13,772,590	7.15
2. แผนงานขยายโอกาสและ พัฒนาการศึกษา	261,809,200	93.79	173,497,420	90.05
3. แผนงานส่งเสริมและพัฒนา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	6,387.900	2.29	808,850	0.42
4. แผนงานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ	8,205,000	2.94	4,584,920	2.38
5. แผนงานฟื้นฟูและแก้ไขปัญหา ผลกระทบจากภัยพิบัติ	272,000	0.10	-	-
รวม	279,125,000	100.00	192,663,780	100.00

ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2554

การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานในปี 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตาม ประเมินเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตามโครงสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจหรือผลการปฏิบัติงานที่ดี การปรับปรุงผลการดำเนินงานอันเกิดจากข้อเสนอแนะ ในรอบปีที่ผ่านมาและแนวทางหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาในอนาคตของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตาม โครงสร้างโดยมีวิธีการประเมินประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์เอกสารงานแบบประเมินตนเองของ

อธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการศูนย์ สำนักและสถาบัน (2) การนำเสนอผลงานและการตอบปัญหาของผู้บริหาร (3) การสัมภาษณ์นักศึกษา ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหัวหน้าหน่วยงาน โดยประชาคมที่เกี่ยวข้อง และ(5) การวิเคราะห์ให้ค่าการประเมินผลการบริหารจัดการ ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเป็นดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีภาระหน้าที่ของ “การเป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีการกำหนดสถานะตำแหน่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” มีบทบาทเสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยวางวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นเลิศทางด้านศิลปวัฒนธรรม และเป็นผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น” จัดองค์กร เป็น 5 คณะ 3 สำนัก 1 ศูนย์ 1 สถาบัน และ 1 หน่วยงานพิเศษ คือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีหน่วยงานสนับสนุน คือ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์วัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนาและหน่วยงานพิเศษ คือ โรงเรียนสาธิต โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการกำกับดูแลกิจการทั้งปวง

มหาวิทยาลัยจัดระบบการบริหารจัดการโดยใช้แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาระยะยาวสี่ปี ในระยะปี 2554 – 2555 เป็นปีแห่งการสร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ ใช้งบประมาณปี 2554 รวม 487.43 ล้านบาท เป็นงบประมาณแผ่นดิน 286.026 ล้านบาท (58.68%) และงบรายได้ 201.403 ล้านบาท (41.32%) มีบุคลากรทั้งหมด 588 คน เป็นบุคลากรสายสนับสนุน 257 คน คณาจารย์ 331 คน (อาจารย์ปริญญาเอก 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48) มีนักศึกษา รวม 8,534 คน สังกัดคณะเรียงจากมากไปหาน้อย คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นักศึกษาส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส)

สถานะทางการเงินในปี 2554 มีสินทรัพย์หมุนเวียน 481.47 ล้านบาท สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน 649.71 ล้านบาท รวมสินทรัพย์ 1,131.18 ล้านบาท

มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (กพร.) ปี 2553 มีค่าเฉลี่ย 3.9774 สูงที่สุดในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคใต้ได้รับการประเมินการประกันคุณภาพภายนอก รอบสาม ปี 2554 มีค่าเฉลี่ย 4.13 พัฒนาสูงขึ้นตามลำดับ

การให้บริการของหน่วยงานสนับสนุน ได้รับการประเมินความพึงพอใจจากผู้ให้บริการ คือนักศึกษา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยในแต่ละหน่วยงาน อยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนน้อย

2. การผลิตบัณฑิต

ปี 2554 การผลิตบัณฑิตในคณะต่าง ๆ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 คณะครุศาสตร์

คณะกำหนดอัตลักษณ์นักศึกษา “ครูที่มีจิตวิญญาณครู”

เปิดสอนทั้งหมด 14 หลักสูตร ประกอบด้วย ปรียญเอก 2 หลักสูตร ปรียญโท 3 หลักสูตร และปรียญตรี 9 หลักสูตร เป็นหลักสูตรที่ปรับปรุงตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแล้ว 6 หลักสูตร ใช้งบประมาณ 33.488 ล้านบาท (งบรายได้เป็น 3 เท่า ของงบประมาณแผ่นดิน)

สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา = 73 : 2329 = 1 : 25

ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของคณะอยู่ในระดับมาก (4.02)

จุดเด่นของคณะ คือ การมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าเรียน เนื่องจากมีผู้สมัครเข้าเรียนจำนวนมาก และคณาจารย์มีความมุ่งมั่นในการผลิตครูให้มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม

2.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะกำหนดอัตลักษณ์นักศึกษา “บัณฑิตนักปฏิบัติและนักศึกษารวมชนท้องถิ่น”

เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 12 สาขา คือ การจัดการสารสนเทศ การพัฒนาชุมชน จิตกรรม คนตรี นิติศาสตร์ ภาษาไทยเพื่ออาชีพ ภาษาอังกฤษธุรกิจ วัฒนธรรมศึกษา เพื่อการท่องเที่ยว รัฐประศาสนศาสตร์ การปกครองท้องถิ่น นาฏศิลป์และการแสดง และการออกแบบนิเทศศิลป์

สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา = 87 : 2,933 = 1 : 33

คณะได้พัฒนาห้องปฏิบัติการให้ตอบสนองเป้าหมาย บัณฑิตนักปฏิบัติ เป็นห้องปฏิบัติการภาพพิมพ์ ห้องปฏิบัติการคนตรี ห้องปฏิบัติการนาฏศิลป์ ห้องปฏิบัติการจิตกรรม ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และห้องพัฒนาชุมชน และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการบริการจัดการของคณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.51) และการบริการวิชาการอยู่ในระดับมาก (3.60)

2.3 คณะวิทยาการจัดการ

คณะกำหนดทิศทางการผลิตบัณฑิตตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย คือ “มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้เป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสาธารณะเพื่อเกื้อกูลสังคม” และอัตลักษณ์ของบัณฑิต คือ การเป็นบัณฑิตนักประกอบการ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงรุก ความกล้าเสี่ยง และความเป็นอิสระ

เปิดสอนระดับปริญญาตรี ภาคปกติ (5 หลักสูตร รวม 11 สาขาวิชา ได้แก่ บริหารธุรกิจ บัณฑิต (4 สาขาวิชา) เศรษฐศาสตรบัณฑิต (1 สาขาวิชา) บัญชีบัณฑิต (1 สาขาวิชา) นิเทศศาสตรบัณฑิต (4 สาขาวิชา) และศิลปศาสตรบัณฑิต (1 สาขาวิชา) และเปิดสอนระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ ในหลักสูตร 4 ปี และหลักสูตรปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) มีจำนวนนักศึกษาภาคปกติ 1,394 คน ภาคพิเศษ 442 คน สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา 1: 35.7

ใช้งบประมาณเพื่อการผลิตบัณฑิต 2.72 ล้านบาท (ร้อยละ 40 ของงบประมาณทั้งหมดของคณะ)

มีห้องปฏิบัติการของสาขาวิชาต่าง ๆ คือ ห้องปฏิบัติการวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ ห้องปฏิบัติการบัญชี ห้องฝึกปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 3 ห้อง สถานีวิทยุกระจายเสียงของมหาวิทยาลัย และซุ้มจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม พร้อมมีระบบอินเทอร์เน็ตแบบไร้สายและระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร เพื่อการบริการแก่อาจารย์และบุคลากร

มีโครงการความร่วมมือกับคณะวิทยาการจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ (รวม 5 แห่ง) เพื่อสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

2.4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเป็นไปตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย “มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้เป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพมีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสาธารณะเพื่อเกื้อกูลสังคม” เปิดสอนระดับปริญญาตรี 10 สาขาวิชา คือ คณิตศาสตร์ สถิติประยุกต์ เคมี จุลชีววิทยา ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม อาหารและโภชนาการ สาธารณสุขศาสตร์ วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและระดับปริญญาโท 2 สาขา วิทยาศาสตร์ศึกษา กับคณิตศาสตร์ศึกษา ในปี 2554 มีผู้สำเร็จการศึกษา 140 คน จัดให้มีการสอนปรับพื้นฐานให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในสาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ และคณิตศาสตร์

มีการเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติการหรือปฏิบัติงานจริง

นักศึกษาได้รับรางวัลยูวสตรีดีเด่นในระดับประเทศ และได้รับรางวัลผลการศึกษายอดเยี่ยมใน 7 สาขาวิชา รวม 6 คน จากมูลนิธิ ดร.แถบ นีละนิธิ

สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา = $71 : 1,150 = 1 : 16$

งบประมาณ (รวมพันธกิจอื่นด้วย) 19.181 ล้านบาท เป็นงบประมาณแผ่นดิน 12.277 ล้านบาท และงบรายได้ 6.904 บาท

2.5 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

เป้าหมายการผลิตบัณฑิต คือ บัณฑิตนักปฏิบัติ เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เปิดสอนระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร และปริญญาโท 1 หลักสูตร คือ วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (มี 7 วิชาเอก ได้แก่ เทคโนโลยีการโยธา เทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม เทคโนโลยีเครื่องกล เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม เทคโนโลยีการจัดการ อุตสาหกรรม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม) หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ เทคโนโลยี (มี 3 วิชาเอก ได้แก่ การจัดการเทคโนโลยีก่อสร้าง การจัดการเทคโนโลยีการผลิต และการจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม และสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม หลักสูตรระดับปริญญาตรีปรับปรุงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

นักศึกษา ปริญญาตรี 1,558 คน(ภาคปกติ 1,206 คน ภาคพิเศษ 352 คน)ปริญญาโท 22 คน ใช้งบประมาณเพื่อการผลิตบัณฑิต 7.599 ล้านบาท ร้อยละ 63 ของงบประมาณทั้งหมดของคณะ อาจารย์และนักศึกษาได้รับรางวัลและประกาศเกียรติคุณในโครงการราชภัฏอาสาพัฒนาช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม (อาจารย์ 12 คน นักศึกษา 151 คน) อาจารย์และนักศึกษาได้รับรางวัลการประกวดสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

คณะได้รับรางวัลแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการเรียนการสอน เรื่อง “นวัตกรรมของเล่นเพื่อฟื้นฟู พัฒนาการสำหรับเด็กพิการซ้ำซ้อน” และคณะผลิตสื่อการสอนออนไลน์ของเครือข่ายพัฒนาอุดมศึกษา ภาคใต้ตอนบน เรื่อง “เทคนิคการนำเสนอสำหรับผู้เป็นเจ้าของกิจการ”

ข้อเสนอแนะในการผลิตบัณฑิต

1. การประเมินในครั้งนี้ ทุกคณะไม่ได้เสนอผลการผลิตบัณฑิตที่แสดงให้เห็นถึง “คุณภาพบัณฑิต” ที่ถ่วงถ่วงไปในแต่ละสาขา รวมทั้งไม่ได้แสดงกลยุทธ์สำคัญและจุดเน้นกระบวนการพัฒนาบัณฑิตในแต่ละสาขา การพัฒนาต่อไปควรคิดถึงกระบวนการและผลลัพธ์ ที่ตรงกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) โดยชี้ให้เห็นว่าก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิต ผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน (5 หรือ 6 ด้านตาม TQF) นักศึกษาแต่ละสาขามีผลสัมฤทธิ์ในระดับใด แต่ละระดับมีนักศึกษาคิดเป็นร้อยละเท่าไร

2. ทุกคณะต้องมุ่งมั่นและทำงานหนักมากขึ้นในเรื่องการพัฒนาบัณฑิต โดยการกำหนดความหมายของผลการเรียนรู้แต่ละด้านตามกรอบ (TQF) ให้ตรงกัน โดยการชี้ความหมายเฉพาะในแต่ละด้านของผลการเรียนรู้ของแต่ละสาขา เช่น ทักษะทางปัญญาของแต่ละสาขาที่มีลักษณะตรงกันคืออะไร และที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละสาขาคืออะไร เป็นต้น

3. เปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน โดยให้นักศึกษาเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้และใช้เวลาตามที่กำหนดในรายวิชา ประมาณร้อยละ 75-80 อาจารย์ใช้เวลาในการกำหนดระบบและมาตรฐานการเรียนรู้ กำกับและร่วมมือช่วยเหลือนักศึกษาในกระบวนการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และร่วมกับนักศึกษาในการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้เวลาประมาณร้อยละ 20-25 ความคิดดังกล่าวนี้ คือ การปรับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และอาจารย์ต้องทำหน้าที่อย่างสำคัญตามที่กล่าวนั้นด้วย

3. การวิจัย

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานกลาง มีหน้าที่สนับสนุนและประสานงานการวิจัย และการบริการวิชาการ มีปรัชญา “เสริมสร้างความรู้ สู่การพัฒนาสังคม” และมีวิสัยทัศน์ “สร้างความเป็นเลิศในงานวิจัย บูรณาการการเรียนการสอนกับงานวิจัยในรูปแบบสหวิทยาการ เชื่อมโยงเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืน”

ปี 2554 มีงบประมาณการวิจัย รวม 12.92 ล้านบาท เป็นเงินงบประมาณ 2.557 ล้านบาท เงินรายได้ 1.475 ล้านบาท และแหล่งทุนภายนอก 8.888 ล้านบาท (สกอ. 7.498 ล้านบาท วช. 1.090 ล้านบาท เครือข่ายอุดมศึกษาภาคใต้ตอนบน 0.30 ล้านบาท) เปรียบเทียบกับปี 2553 มีงบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 47.06

จำนวนโครงการวิจัย จากงบประมาณแผ่นดิน 15 โครงการ จากเงินรายได้ 70 โครงการ จาก สกอ. 24 โครงการ วช. 1 โครงการ เครือข่ายอุดมศึกษาภาคใต้ตอนบน 2 โครงการ รวมทั้งหมด 112 โครงการ มีนักวิจัย 179 คน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2553 มีโครงการวิจัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 100 แสดงว่าได้มีการส่งเสริมการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

ลักษณะหรือประเภทของการวิจัยที่สอดคล้องกับพันธกิจเฉพาะของมหาวิทยาลัย คือ มีโครงการวิจัยอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ 2 โครงการ การพัฒนาและถ่ายทอดนวัตกรรม 2 โครงการ การเผยแพร่งานวิจัย มีบทความหรืองานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ และการนำเสนอในการประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 50 เรื่อง จำนวนนักวิจัย 66 คน ในด้านจำนวนเรื่องเพิ่มจากปี 2553 ร้อยละ 38.89

การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัย มีการส่งเสริมการพัฒนาการวิจัยตามนโยบายมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของการฝึกอบรม ได้แก่ การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัย การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ การส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนรู้จักเรียนรู้จากงานวิจัย การพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อการพัฒนาอาชีพ และส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาและประชาชนในชุมชนทำงานวิจัยร่วมกัน

จุดเด่นด้านการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาภายในระบบอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พัฒนานักวิจัยที่มีประสบการณ์ให้มีความสามารถวิจัยในระดับสูงขึ้น ใช้เงินรายได้สนับสนุนการวิจัย และส่งเสริมการขอทุนวิจัยจากภายนอกรวมทั้งการสนับสนุนการเผยแพร่และการใช้ประโยชน์งานวิจัย

2. การให้ความสำคัญกับการวิจัยชุดโครงการ การร่วมพัฒนาโจทย์วิจัยจากท้องถิ่นเพื่อให้อาจารย์นักศึกษาและชุมชนร่วมดำเนิน โครงการงานวิจัย รวมทั้งการสนับสนุนทุนวิจัยในการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาสุขภาพ

การดำเนินงานวิจัย เป็นความรับผิดชอบของคณาจารย์ในคณะ ซึ่งมีจุดอ่อนที่คณาจารย์มีการสอนมาก คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีจำนวนนักศึกษาน้อยที่สุด จึงแสดงศักยภาพด้านการวิจัยได้มากกว่าคณะอื่น ๆ อย่างไรก็ตามคณะอื่น ๆ ก็ดำเนินงานวิจัยตามความเชี่ยวชาญของตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการวิจัย

1. เสริมสร้างบรรยากาศให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ให้คณาจารย์ได้รับการฝึกอบรมด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย

2. ส่งเสริมให้คณะจัดตั้งศูนย์วิจัยเฉพาะทาง เพื่อส่งเสริมการวิจัยในแต่ละคณะเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการทำความร่วมมือการวิจัยร่วมกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และชุมชน

3. ส่งเสริมการวิจัยในลักษณะชุด โครงการ และเปิดโอกาสให้อาจารย์คณะต่าง ๆ ร่วมทำงานวิจัย มองปัญหางานวิจัย และแก้ปัญหาการวิจัยอย่างบูรณาการ

4. ส่งเสริมการจัดประชุมทางวิชาการด้านการวิจัยทุก 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแสดงออกด้านการวิจัย

4. การบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายในการบริการวิชาการ ไว้ 3 ลักษณะ คือ สร้างเสริมการเรียนรู้ สร้างภูมิคุ้มกันปัญหา และสร้างวิถีพึ่งพาตนเอง เพื่อให้สะท้อนภาพการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์หลัก คือ การบูรณาการการบริการวิชาการ เข้ากับการเรียนการสอน และการวิจัย

ลักษณะของกิจกรรมบริการวิชาการ ในทุกคณะจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ (1) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของผู้บริหาร (2) การจัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน (3) การบริการในลักษณะโครงการใหญ่ เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ (คณะครุศาสตร์) การพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำ (ความร่วมมือกับ USAID) โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว เป็นต้น และ (4) การให้บริการในเชิงบูรณาการในพื้นที่อำวนคร และพื้นที่เชิงเขาหลวง

โครงการบริการทางวิชาการทั้งหมดในปี 2554 รวม 99 โครงการ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 5.585 ล้านบาท แยกเป็นคณะครุศาสตร์ 2.53 ล้านบาท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 1.320 ล้านบาท คณะวิทยาการจัดการ 0.495 ล้านบาท คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 0.820 ล้านบาท และคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 0.420 ล้านบาท

นอกจากการใช้งบประมาณในการให้บริการวิชาการแล้ว คณะยังมีการให้บริการวิชาการในลักษณะมีรายได้เป็นผลตอบแทนด้วย ผลตอบแทนดังกล่าวมาจากการให้การฝึกอบรม

จุดเด่นด้านการบริการวิชาการ คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งภายในและต่างประเทศ เช่น ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศ 25 แห่ง ความร่วมมือกับจังหวัด และองค์การปกครองส่วนตำบล (อปต.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และองค์การ USAID แห่งสหรัฐอเมริกา เป็นต้น จุดเด่นอีกประการหนึ่งคือนักศึกษามีส่วนร่วมดำเนินงาน

คณะครุศาสตร์ มีลักษณะให้บริการที่เน้นการฝึกอบรม ครู ผู้บริหารของสถานศึกษา และการพัฒนาอาชีพ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีลักษณะให้บริการที่เน้นการบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัย การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และการถอดบทเรียนจากการบริการวิชาการ

คณะวิทยาการจัดการ มีลักษณะการให้บริการที่เน้นการฝึกอบรม และการร่วมมือกับเครือข่าย

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีลักษณะการให้บริการที่เน้นการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ คลินิกที่ปรึกษา การอบรมครูวิทยาศาสตร์และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีลักษณะการให้บริการที่เน้นการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการให้บริการวิชาการ

หลักคิดในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างเครือข่าย การให้นักศึกษามีส่วนร่วมและการกำหนดพื้นที่เป้าหมาย เป็นเรื่องที่มีความถูกต้องดีแล้ว สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ จะวัดความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ หรือจะวัดผลลัพธ์ (Outcome) ของงานได้อย่างไร หากไม่สามารถวัดคุณภาพได้ ก็ไม่สามารถบอกความคุ้มค่าหรือประสิทธิภาพได้ ..

5. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจนว่า จะเป็นเลิศด้านศิลปวัฒนธรรม มีศูนย์วัฒนธรรมเป็นหน่วยงานกลาง มีปรัชญา “อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม นำภูมิปัญญา พัฒนาคน” โดยมีพันธกิจคือ “การมุ่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยการจัดกิจกรรมการอนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา สืบสาน บูรณาการ และเผยแพร่วัฒนธรรม”

1. ปี 2554 ดำเนินโครงการรวม 8 โครงการ ด้วยงบประมาณทั้งสิ้น 1.97 ล้านบาท มีโครงการดีเด่น 3 โครงการ คือ (1) โครงการพระบรมธาตุสุ่มรดกโลกเป็นโครงการจัดในนามจังหวัด

โดยมหาวิทยาลัยมีบทบาทหลักในด้านความคิด ความรู้ ปัญญา และการบริหารจัดการ และทำงานร่วมกับเครือข่าย

2. โครงการมาฆบูชาแห่ผ้าขึ้นพระธาตุนานาชาติที่เมืองนคร จัดในนามจังหวัด ร่วมกับเครือข่าย เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยได้ยกระดับเป็นนานาชาติโดยให้ความสำคัญกับการบูชาพระพุทธเจ้า และส่งผลให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

3. โครงการสัมมนาประวัติศาสตร์นครศรีธรรมราช ครั้งที่ 6 ซึ่งเว้นระยะมาจากการจัดครั้งที่ 1 – 5 (พ.ศ. 2521 – 2531) มานาน โดยการสนับสนุนทางเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้ตอนบน เน้นเรื่องโบราณคดี ประวัติศาสตร์สังคมที่เน้นพระพุทธศาสนา และประวัติศาสตร์การบริหารทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

คณะต่าง ๆ ดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเน้นความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเอง นำไปปฏิบัติได้ อาศัยกิจกรรมโครงการหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 8 โครงการ และการเชื่อมโยงกับงานวิจัย

จุดเด่นด้านศิลปวัฒนธรรม คือ ความเป็นผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นต้นความคิดทางวัฒนธรรมของจังหวัดนครศรีธรรมราชและประชาชน เลือกลงความเด่นในกิจกรรมเฉพาะแล้วดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย

ข้อเสนอแนะการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การจะเป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรมตามที่ตั้งวิสัยทัศน์ได้ มีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ

1. ความเป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรม หมายถึงอะไร จะเลือกเป็นเลิศในวัฒนธรรมด้านใด และจะแบ่งหน้าที่กันทำงานในระดับหน่วยงานกลางและคณะอย่างไร

2. ควรพิจารณาความหมายของ “วัฒนธรรม” กว้างครอบคลุมทุกมิติของวิถีชีวิต คณะจึงควรมีจุดเด่นในการพัฒนาวัฒนธรรม และสร้างคุณลักษณะนักศึกษา ตามความเชี่ยวชาญของคณะ โดยอาจแบ่งงานกันดังนี้

คณะครุศาสตร์ เน้นความสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด การสร้างบุคคลเรียนรู้ และชุมชนเรียนรู้ (โรงเรียน)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครอบคลุมวัฒนธรรมหลายด้าน ได้แก่ ศิลปะ ความเชื่อ ประเพณี ศาสนา ค่านิยมทางสังคม ภาษา วรรณกรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมทางการเมือง ค่านิยมประชาธิปไตย และความเป็นธรรมในสังคม เป็นต้น

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการคิดและวิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ การสร้างความรู้ วัฒนธรรม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมสร้างสรรค์การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

วัฒนธรรมที่ทุกคณะต้องเน้นเหมือน ๆ กัน คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ วัฒนธรรมการรู้จักพัฒนาศักยภาพของตนเอง และวัฒนธรรมของคนดี (คุณธรรมจริยธรรม)

6. การดำเนินงานของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตเป็นหน่วยงานพิเศษ จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของมหาวิทยาลัยขึ้นตรงกับอธิการบดี เป็นโรงเรียนสาธิต ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นต้นแบบของการจัดการศึกษาปฐมวัย และประถมศึกษา เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา และเป็นแหล่งค้นคว้าวิจัย กำหนดอัตลักษณ์ “โรงเรียนสองภาษา” และมีเอกลักษณ์ “มีวงดนตรีไทยที่สามารถออกแสดงได้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน”

โรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนจำนวน ครู : นักเรียน = 28 : 386 = 1 : 13.79 มีครูเป็นชาวต่างประเทศ (สอนวิชาภาษาอังกฤษ) จำนวน 5 คน

ใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัย 2.145 ล้านบาท และรายได้จากเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา 14.523 ล้านบาท

ผลการดำเนินงาน นักเรียนมีผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร้อยละ 100 (ระดับดีเยี่ยม ร้อยละ 88.12 ระดับดี ร้อยละ 11.88) ผลการประเมินการคิดวิเคราะห์และการเขียนผ่านร้อยละ 100 (ระดับดีเยี่ยมร้อยละ 20.4 และระดับดีร้อยละ 66.67 ระดับผ่านร้อยละ 12.87)

นักเรียนได้รับรางวัลจำนวนมากในการประกวดผลงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จุดเด่นของโรงเรียน มีหลายด้าน คือ ครูมีความเอาใจใส่ทุ่มเทเพื่อนักเรียน มีครูชาวต่างประเทศช่วยเสริมสร้างทักษะทางภาษา ผู้ปกครองให้ความสนับสนุน และให้ความร่วมมือ และเป็นโรงเรียนตัวอย่างที่ดีทางจังหวัด

7. การให้ค่าประเมิน

ผลการให้ค่าประเมินการบริหารจัดการของอธิการบดีและผู้บริหาร โดยคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ และประเมิน และผลการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของอธิการบดีและผู้บริหาร โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ค่าประเมินผลการ บริหารจัดการ	ความพึงพอใจต่อ การบริหารจัดการ
1	อธิการบดี	4.50	3.33
2	คณบดีคณะครุศาสตร์	4.38	3.89
3	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4.38	4.39
4	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.38	4.18
5	คณบดีคณะวิทยาการจัดการ	4.35	4.19
6	คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4.33	3.83
7	ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรม	4.20	2.97
8	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	3.90	2.89
9	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน	4.25	3.26
10	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.27	3.62
11	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	4.10	3.16

8. ข้อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินชุดนี้ ได้ทำหน้าที่ประเมินมาสามครั้ง หมดวาระการเป็นกรรมการตามที่กำหนด 3 ปี ขอดอกบทเรียนเสนอสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ลักษณะและวิธีการประเมินที่ผ่านมา ยังไม่ใช้การประเมินที่ดี เพราะยังไม่สามารถใช้การประเมินในการปรับปรุงพัฒนาที่แสดงให้เห็นอัตราการพัฒนาที่ชัดเจน จึงควรหาวิธีประเมินใหม่ที่สภามหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามการปฏิบัติตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้จริง นั่นคือ ให้ความสำคัญกับ ทิศทางและสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ (4ปี) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีความชัดเจนในมิติของการสร้างสรรค์ทางปัญญา มิติของประโยชน์ มิติของจิตวิญญาณ และมิติของปฏิสัมพันธ์ของชุมชนท้องถิ่น ให้เกิดความเข้าใจตรงกันในระดับสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์และบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการประเมิน เพราะถ้าไม่ใช้แผนที่มีความชัดเจนดังกล่าวและใช้คำถามในการประเมินที่ลึกลับในแต่ละยุทธศาสตร์ (หรือกลยุทธ์) มาใช้เป็นตัวกำกับในการทำงานก็ยากที่จะยกระดับการพัฒนาได้ และสภามหาวิทยาลัยก็ไม่สามารถกำกับได้

2. สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารและคณาจารย์ร่วมกันพิจารณาว่าควรนำระบบ Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX หรือ ECPE) มาใช้นำร่องในคณะที่มีผลการประกันคุณภาพ

ภายในและภายนอก อยู่ในระดับดี เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการยกระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาและพันธกิจอื่น ๆ ทั้งนี้ ได้มีการสร้างความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดังกล่าวให้กับคณาจารย์และผู้บริหารระดับคณะในคราวการประชุมในครั้งที่ 1 มาระดับหนึ่งแล้ว

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจกันมากทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหารงาน โดยเฉพาะในการบริหารงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีการผลิต การบริการ การทำงานที่มีพนักงานทำงานจำนวนมากมาย การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือ แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก และถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำงานอยู่ก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็น และสังเกตได้ง่าย เพียงแต่อาศัยการคาดคะเนและสังเกตพฤติกรรมเท่านั้น เช่น เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานกำลังยุ่งกับการทำงานรับผิดชอบทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารก็อาจสรุปว่า เขามีความพึงพอใจในการทำงาน หรือเห็นผู้ปฏิบัติงานนั่งจับกลุ่มคุยกัน ขาดความสนใจในงาน ก็อาจสรุปว่าเขาไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับรรยากาศในการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก เจตคติที่คนมีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกมาเป็น อารมณ์ ความสนใจ ความชอบ ทำให้มีความรับผิดชอบ และสนุกกับงาน ความพึงพอใจในงานนั้นเกิดจากเจตคติหลาย ๆ อย่างหลาย ๆ ประการที่คนมีต่องานที่เขาทำอยู่ต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน แล้วแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสนใจความเต็มใจ (พรธรรมราช ทรัพย์ะประภา, 2529, 79)

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของแต่ละบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนรวมของคนอื่นที่แสดงออกมาในด้านอารมณ์ เช่น ความสนใจ ความพอใจที่มีต่องานของเขา (มุกดา ศรียงค์ 2529, 160 ; สมยศ นาวิการ, 2533, 221)

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นภาวะทางอารมณ์ที่เป็นเจตคติและความรู้สึกที่พึงพอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลที่มีผลงานหรือประสบการณ์ที่เขาทำอยู่ (Lock, 1976 ; Mc Cormick and Hagen, 1980, 383)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีผลงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาเป็น ความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดทน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญของความพึงพอใจในงานกับมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน

การบริหารงานทางด้านอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) นั่นก็คือ ผู้บริหารควรให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาโดยการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจเป้าหมายนโยบายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนและพัฒนาได้รับการยอมรับและมีความเป็นกันเอง สิ่งเหล่านี้เป็นแนวการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานจนผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่มีการวิจัยของบริษัท เวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) ณ นครชิคาโก ที่เรียกว่า “Hawthome Experiment” ของ ยอร์จ เอลตัน เมโย (George Elton Mayo) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1927 – 1960 โดยผลของการวิจัยได้ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง เพราะผลการวิจัยพบว่า การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน ผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความคิดนี้แพร่กระจายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นอย่างได้ผล ซึ่งหากพิจารณาและสังเคราะห์อย่างดีแล้ว ความพึงพอใจมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะต่อการบริหารงานอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน แต่จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระเป็นอย่างมาก ซึ่งก็แสดงว่า เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ พนักงานก็ทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง ไม่จำเป็นต้องมีพันธนาการต่างๆ มาควบคุม ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องจ้างหรือ ซ้อมมากำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งย่อมเป็นการสิ้นเปลืองไม่น้อย

3. ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจย่อมมีผลทำให้การบริหารงานเป็นแบบเปิดโอกาสให้พนักงานคิดอิสระ แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งเสริม และมีผลให้การบริหารเป็นไปอย่างประชาธิปไตยมากขึ้น

4. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

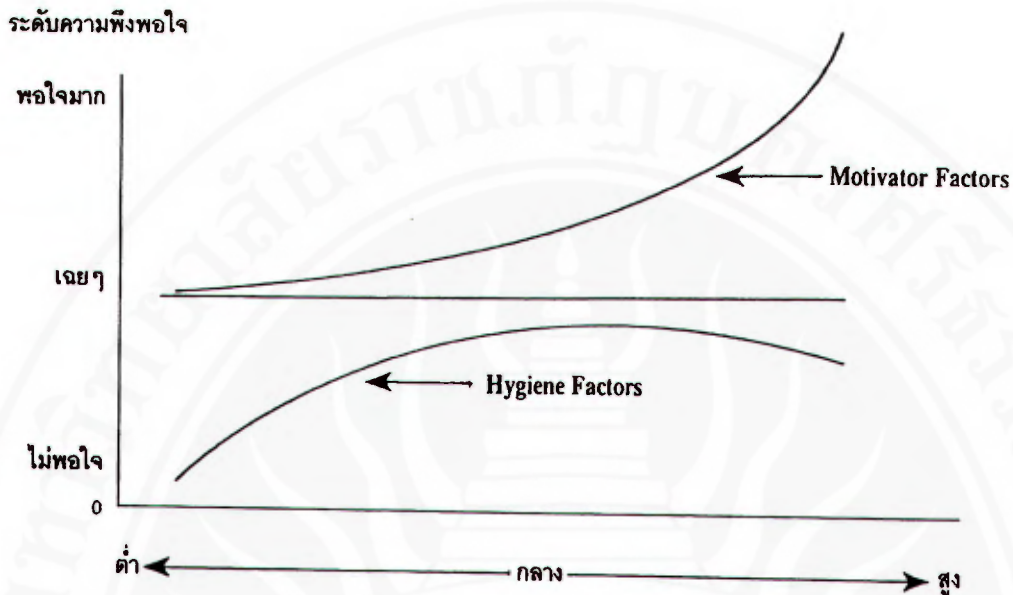
นักบริหารในธุรกิจอุตสาหกรรมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ความสำเร็จขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถที่เขาจะต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจ หรือจูงใจให้พนักงานได้มีกำลังใจจนทุ่มเทความสามารถและรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องสร้างความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน การบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องศึกษาธรรมชาติของมนุษย์ และศึกษาความต้องการของมนุษย์ หากผลการบริหารงานนั้นได้สร้างและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานของหน่วยงาน

มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจนได้ทฤษฎีและแนวคิด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg, 1959) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1) ความต้องการเงินทอง ความไม่เจ็บป่วย ค่าจ้างที่ดีและสวัสดิการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factors) หากพนักงานได้รับไม่มาก ได้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวัง เขาก็จะไม่พอใจ ปัจจัยนี้เป็นเพียงปัจจัยบำรุงรักษาความพึงพอใจให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่เท่านั้น ฉะนั้นหากเจ้าของกิจการต้องการบำรุงรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ก็ต้องตอบสนองสิ่งดังกล่าว

2) ความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าทั้งทางสังคมและจิตใจ มนุษย์นั้นต้องการความเป็นอิสระ ความก้าวหน้า ความยอมรับนับถือและความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivator) เมื่อสิ่งดังกล่าวถูกตอบสนองก็ย่อมกระตุ้นสร้างเสริมจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังรูปที่ 2.1 สำหรับปัจจัยบำรุงรักษานั้นแม้ว่าจะเพิ่มปริมาณให้มาก ก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น แต่เป็นเพียงรักษาระดับความพึงพอใจไว้เท่านั้น



ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

2. ทฤษฎีความพึงพอใจจากผลของการทำงาน (Performance Satisfaction) แนวคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ พอร์ตเตอร์ และลอเลอร์ (Potter and Lawler อ้างจาก ฮารี เพชรหุด, 2528 ,59) บุคคลทั้งสองเห็นว่า การกระทำหรือผลงาน (Performance) จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้น พอร์ตเตอร์ และลอเลอร์จึงเสนอแนวคิดของเขา จะเริ่มจากความพยายามและการทำงานก่อน เมื่อผลงานสำเร็จสิ่งตอบแทนก็ตามมา และหากผลที่ตอบแทนมีความยุติธรรมความพึงพอใจจึงเกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความแตกต่าง (Discrepancy Theory) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1) ความรู้สึก หรือ ทัศนคติอย่างเดียวนั้นไม่ใช่ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่จะมีสิ่งต่าง ๆ อีกมากมายที่มีผลต่อความพึงพอใจ

2) ความพึงพอใจของบุคคลเกิดความต่างกันระหว่างความคิดความคาดหวัง (Expectation) ของตนเอง กับผลตอบแทนหรือรางวัล (Rewards) ที่เขาได้รับ ยกตัวอย่างเช่น หากบุคคลได้รับผลตอบแทนตามที่ตนเองคิดหรือคาดหวังไว้ ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจ ฉะนั้น ระดับความพึงพอใจจึงขึ้นอยู่กับช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับผลตอบแทนของบุคคล ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปสมการได้ดังนี้

$$S = E - R$$

เมื่อ S = Satisfaction, E = Expectation และ R = Rewards

ผู้สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ ล็อก (Lock, 1696) ซึ่งให้แนวคิดไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับ ความแตกต่างระหว่างผลที่กระทำโดยแท้จริงของบุคคลที่ได้จากงานกับสิ่งที่บุคคลนั้นคิดไว้กับงานหากความคาดหวังมีการตอบสนองเขาก็มีความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีองค์ประกอบมากมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้ (อารี เพชรผด, 2530, 56)

1) งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็จะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ๆก็มากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีกก็ย่อมเพิ่มความพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

2) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน ผู้บริหารองค์การอุตสาหกรรมจึงต้องให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม

3) โอกาสที่ได้เลื่อนหรือขึ้นตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานได้

4) การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอ่โง่งที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

6) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน

7) หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด หากหัวหน้าดี ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรทำงานไปกันได้ย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9) องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงการทำงาน มีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น ส่วนการจัดการหากองค์กรมีวิธีการจัดระบบการบริหารที่ดีย่อมสร้างความพึงพอใจได้เช่นกัน ฉะนั้น การสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญ

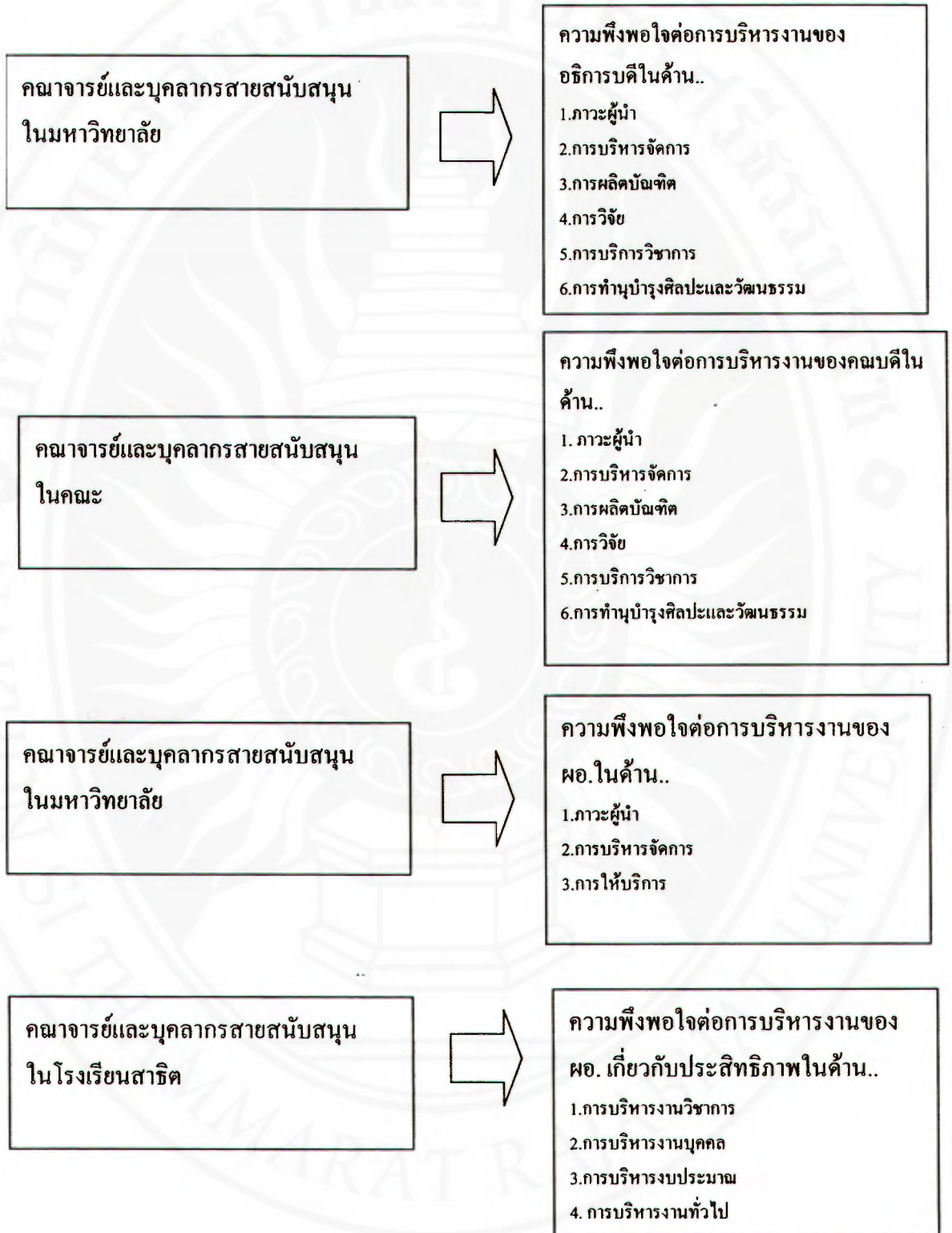
อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเป็นเรื่องของอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ และผลกระทบที่บุคคลได้รับ การประเมินในครั้งนี้ จึงกำหนดสัดส่วนของคะแนนความพึงพอใจไว้เพียงร้อยละ 20 ส่วนอีกร้อยละ 80 คณะผู้วิจัยวัดจากผลการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นกรอบความคิดเพื่อดำเนินการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.2 กรอบความคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย