

การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน :
สมรรถนะที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

AN ACHIEVEMENT ORIENTED WORK TOGETHER WITH CREATIVITY IN WORK :
KEY CORE COMPETENCIES OF RAJABHAT UNIVERSITY INSTRUCTORS

ปรมัตต์ปัญฺยปรัชญ์ ตองประสงค์¹, โกศล มีคุณ,
ศักดิ์ชัย นิรุญทวี, และ วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล

Phorramatpanyaprat Tongprasong, Kosol Meekun,
Sakchai Nirunthawee, and Vipaporn Poovatanakul
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
College of Management University of Phayao
Email: ptongprasong@gmail.com¹

Received 11 April 2023; Revised 19 May 2023; Accepted 9 August 2023.



บทคัดย่อ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ของประเทศไทย ที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ให้สามารถไปพัฒนานิสิต นักศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามที่สังคมคาดหวังและต้องการนั้น ควรวិเคราะห์ และวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ที่จะไปพัฒนานิสิต นักศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายแรกที่ควรจะดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าให้ได้ผลสำเร็จอย่างยิ่ง

บทความนี้ ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้เป็นกรอบของการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ยึดแนวของทฤษฎีเชิงระบบและแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นหลัก จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพบกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ กลุ่มปัจจัยลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประเภทการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ ผลการวิจัยจะได้รูปแบบการอธิบายพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ 20 ปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากกลุ่มตัวแปรวิจัยเชิงสาเหตุซึ่งองค์ความรู้ส่วนนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางสร้างกิจกรรมหรือหลักสูตรเพื่อการพัฒนา สร้างรูปแบบหรือกำหนดแนวทางเป็นแผนการพัฒนา นำไปทำการวิจัยต่อยอดในเชิงทดลองเพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไปได้

คำสำคัญ : สมรรถนะ; พฤติกรรมการทำงาน; การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์; การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์,

Abstract

Thai instructors are essential to complete the missions for the success of quality, standards, and education management according to the 20 years of Thailand's national strategy (B.E. 2561 – 2580). Instructors are the main force to drive and do from their developed core competencies. That is very necessary to accelerate the development of instructors' competencies, aiming for work achievement-oriented together with creativity. Whereas, resulting in students' abilities development to achieve society's expectations. Therefore, University instructors, are the main value target group that should be developed successfully. Urgently, the University should be analyzed and researched the development of the competencies of instructors who will develop students.

A study for instructors' work competencies development that aims to be achievement-oriented in conjunction with creative work. Consequently, the development of students for being good, smart, and well-being to be the smart nation in the new society. It is necessary to study the causal factors of instructors' working behaviors. Started from the literature review and compilation of academic documents related to the work behavior of instructors and factors related to the development of achievement-oriented work competency in conjunction with the creative work of Rajabhat University instructors. Therefore, the group of variables includes characteristic social situations, factor psychological traits, and psychological stats factors according to the situation. While the instructor's work behavior variables and the group of factor variables were completely determined, it can be defined as a framework for comparative research. The research result will be in the model of explaining the achievement-oriented work behavior and the creative work of Rajabhat University instructors. These parts of the knowledge can be used as a guideline for developing training activities, and development courses, constructing a method, or a development plan for innovations that improve the work performance of Rajabhat University instructors.

Keywords: competency; work behavior; achievement-oriented work; working with creativity

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประชากรคุณภาพตามนโยบายหลักของชาติที่มุ่งเน้นให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์จากการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ในยุทธศาสตร์ข้อ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี มีศีลธรรม มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อตนเอง และกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 (Office of Education Council, 2017; Office of the Secretary of the National Strategy Committee, 2018) สร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้เป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่รองรับการศึกษา การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตไทยให้บรรลุเป้าหมายหลักคือหล่อหลอมให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ กล่าวคือ เป็นผู้มีวินัย ทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อ

ส่วนรวม มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพ ให้สอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านเทคโนโลยีที่ลักษณะหลากหลาย และทักษะทางพฤติกรรมไปพร้อมๆ กัน เช่น ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ (Government Gazette, 2022; Duangsamran, 2019)

เมื่อศึกษาจากการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทำให้สามารถจัดกลุ่มสมรรถนะสรุปได้เป็น 2 กลุ่ม (Office of Rajabhat President of Thailand, 2018) คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง หรือสมรรถนะเฉพาะตามสายงานวิชาการที่มุ่งประเด็นให้อาจารย์สามารถดำเนินงานได้ครบตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สามารถบรรลุตามเป้าหมาย เอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ที่อาจมีความแตกต่างกันไปของแต่ละมหาวิทยาลัย สมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เป็นคุณลักษณะและความสามารถของอาจารย์ที่สะท้อนออกมาจากลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรของท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมได้อย่างเต็มสมรรถนะ (Phungviwatnikul, 2019)

การส่งเสริมให้มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จที่ทรงพลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง คือ “มีระบบการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่คุ้มค่าต่อการลงทุนในการจัดการศึกษาและการวิจัยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศไทย” (Office of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary, 2020) ทั้งนี้ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจสอดคล้องกับบริบททางการบริหารที่มุ่งเน้นการวัดผลงานแบบองค์รวมมากขึ้น พิจารณาผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มาจากการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวคือ มีการคิดใหม่ ทำใหม่ สร้างผลงานใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์การและพันธกิจในการทำงาน แต่ละระดับขององค์การที่สอดคล้องกันในสัดส่วนที่เหมาะสม (Kalyanamitra, 2021; Boonsuk, Meekun, Rasanond, and Somprasonk, 2022)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มีความสำคัญต่ออาจารย์ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรทุกช่วงวัยให้เป็นประชากรคุณภาพของประเทศไทยที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคคลไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางจิตใจหรือพฤติกรรมจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับจิตลักษณะ (การคิด) หรือพฤติกรรม (การกระทำ) นั้น ๆ จะต้องทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะและพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งอาจรวมถึงมีนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาควบคู่กันไปด้วย

บทความนี้ มุ่งนำเสนอสาระเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเริ่มจากการประมวลเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และนิยามการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จากนั้นกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุแล้วจึงเชื่อมโยงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยพัฒนาต่อไป

แนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เริ่มต้นด้วยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นกรอบของการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบ (Hoy, and Miskel, 2001) ประกอบด้วย ปัจจัย

นำเข้า กระบวนการ ผลิต และข้อมูลป้อนกลับ สำหรับแนวคิดหลักที่สำคัญคือแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler, and Magnusson, 1976 cited in Bhanthumnavin, 1998) ที่อธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ กลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) กลุ่มจิตลักษณะร่วมสถานการณ์ (ลักษณะของปฏิสัมพันธ์) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยกำหนดให้ผลผลิตหรือพฤติกรรม (การกระทำ) คือ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แนวทางการศึกษาดังกล่าวนำเสนอได้ดังนี้

1. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

การคิดและการกระทำในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ใส่ใจต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนการทำงานที่ทำหาย มุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามระบบคุณภาพจากการคิดและการกระทำด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหาที่ได้มาจากการคิดและทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการคิดประยุกต์แนวนโยบายจากยุทธศาสตร์ขององค์การสู่การปฏิบัติได้จริง (Sirisanthiti, and Lalaeng, 2022; Ture, Akkoc, and Okun, 2022; Wang, Mundorf and Salzaruto-McGuigan, 2021)

การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะสำคัญ คือ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป็นสาระสำคัญดังนี้

1.1 การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ (1) การคิดกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย (2) การคิดทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ (3) การคิดถึงมาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีจากการทำงาน (4) การคิดพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ สำหรับสาระสำคัญของการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การคิดดัดแปลงวิธีการทำงานจากเดิม (2) การคิดสร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ (3) การคิดนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ (4) การคิดประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

1.2 พฤติกรรม (การกระทำ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย (2) การทำงานอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ (3) การสร้างผลงานให้ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีจากการทำงาน (4) การแสดงความพึงพอใจในงานที่กระทำสำเร็จได้ สำหรับสาระหลักของพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ (1) การดัดแปลงวิธีการทำงานจากเดิม (2) การสร้างผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ (3) การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ (4) การประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้ผลสำเร็จ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์เพื่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

ส่วนที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเมื่อพิจารณาตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Endler, and Magnusson (1976) โดยระบุให้เป็นรูปธรรมได้ 3 กลุ่มปัจจัย ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังนี้

2.1 กลุ่มปัจจัยลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคมที่มีแนวโน้มเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่ม

สร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนา แต่ละตัวแปรปัจจัยมีสาระสำคัญกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับแบบแผน วิธีการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เป็นแบบแผนแนวความคิดการอธิบายถึงเหตุที่สมาชิกได้ยึดถือปฏิบัติ แสดงออก รับรู้ คิด จนกระทั่งเป็นบรรทัดฐานในการทำงาน (Sricharumedhiyan, and Sricharumedhiyan, 2019; Majors, 2017) มีผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความสุขของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ (Pongsuphan, Kunagornpitak, and Homsin, 2020) ยังมีงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ (Vinaithum, and Chaikidurajai, 2021) และมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการเป็นสมาชิกที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การ (Majors, 2017)

2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม คือ การที่อาจารย์รับรู้ได้ว่า ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของตนใน 3 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก (2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ (3) การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์-เงิน (Bhanthumnavin, 2000; Kim, 2018) มีผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน หรือสถานศึกษาเป็นตัวแปรทำนายสำคัญของการพัฒนาครู อาจารย์ (Woraweg, 2020) และยังพบการรายงานว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างอย่างมาก เป็นครู อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Sornpaiboon, 2020)

3) การได้รับการอบรมพัฒนา คือ อาจารย์ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความรู้ หรือฝึกทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลของการทำงานที่ท้าทายให้สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ หรืองานที่มีส่วนสัมพันธ์กับที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นได้ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย การได้รับความรู้ การฝึกทักษะที่จำเป็น การถ่ายทอดความรู้ และการแสดงพฤติกรรมจากการฝึกปฏิบัตินั้นออกให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นมาตรฐาน (Ment, 2011; Jeebpinyo, and Benjarongkij, 2020) มีผลการวิจัยพบว่า การได้รับการฝึกอบรมพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะดิจิทัลในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Lakthong, and Kidrakarn, 2021) และผลวิจัยที่พบว่า การได้รับการอบรมพัฒนาสามารถส่งเสริมให้สามารถพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผลจากการจัดฝึกอบรมพัฒนาครู อาจารย์ให้มีสมรรถนะที่สำคัญให้มีความพร้อมเพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามความต้องการของสังคม และแหล่งงานเป็นสำคัญ (Smeplass, and Leilulfstrud, 2022)

จากที่นำเสนอมา พบว่าปัจจัยกลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีด้านต่าง ๆ ของบุคคล ทำให้คาดได้ว่า กลุ่มปัจจัยลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนาจะร่วมกันอธิบายการคิดและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างชัดเจน

2.2 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มจิตลักษณะ (เดิม) ที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้ ความ

เข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์แต่ละตัวแปรปัจจัย มีสาระสำคัญกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นความสามารถในการคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากลักษณะทางจิตที่รับรู้ จำ และคิดเพื่อแสดงพฤติกรรมที่ต่ออย่างสม่ำเสมอ เพื่อรอคอย มุ่งหวังผลของความดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นไปตามคำอธิบายที่สำคัญของนักวิชาการ เช่น Bhanthumnavin et al. (2007); Bhanthumnavin (2015) มีผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนมีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างอุทิศตนของครู (Sornpaiboon, 2020) ยังมีงานวิจัยด้านการควบคุมตนเอง และการบังคับตนเองในขณะปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรแสดงความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ (Bapmai, 2020)

2) ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนนั้น มีเหตุมาจากการกระทำของตนเอง เชื่อว่ากระทำการสิ่งใดไว้ย่อมได้รับผลของการกระทำสิ่งนั้น เช่น ทำดีก็ได้ดี ทำชั่วย่อมได้ชั่ว เป็นไปตามคำอธิบายที่สำคัญของนักวิชาการ เช่น Bhanthumnavin (2015); Strickland et al (2020) โดยมีผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีเท่านั้น ยังขึ้นกับเงื่อนไขทางจิตใจของผู้กระทำและสถานการณ์ที่ได้พบอีกด้วย (Bhanthumnavin, 2008) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนักศึกษา (Ratanapumma, 2021) ความเชื่ออำนาจในตนมีความสามารถในการทำนายได้ถึงร้อยละ 87 ต่อการทำงานอย่างอุทิศตนของครูอาจารย์ (Sornpaiboon, 2020) และพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีร่วมกันกับลักษณะอื่นอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาครู อาจารย์เพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี ได้ถึงร้อยละ 44.5 (Woraweg, 2020)

3) ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของอาจารย์ที่จดจำ ระลึก รู้ เข้าใจ เรียนรู้จากพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การทำงานมุ่งมั่นให้ได้ผลสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน และ ผลงานที่ได้มาตรฐานหรือคุณภาพที่ดีเยี่ยม ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ การปรับปรุงดัดแปลงวิธีการทำงานจากเดิม การสร้างผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ การประยุกต์ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริงได้เป็นไปตามคำอธิบายของนักวิชาการ เช่น Bhanthumnavin, (2008); Ture, Akkoc, and Okun (2022) มีผลการวิจัยพบปัจจัยความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การดิจิทัล (Thongsuk, 2019) และยังมีผลวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ประโยชน์ กับการจัดการการใช้เทคโนโลยีและโมเดลธุรกิจแบบใหม่ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Choeichum, Charoenwiryakul, and Somjai, 2022) นอกจากนี้ยังมีวิจัยที่พบว่าความอยากรู้ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้เป็นตัวกระตุ้นที่ทรงพลังสำหรับการเรียนรู้และพฤติกรรมในการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลสำเร็จ (Gross, Zedelius, and Schooler, 2020)

จากที่นำเสนอมา มีหลักฐานว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิมของบุคคล มีความเกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานที่สำเร็จได้ผลที่ดีมีคุณภาพของบุคคล ทำให้คาดได้ว่ากลุ่มปัจจัยจิตลักษณะ (เดิม) ซึ่งได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้ ความเข้าใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์จะร่วมกันอธิบายการคิดและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างชัดเจน

2.3 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคคลที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการ

ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ละตัวแปรปัจจัย มีสาระสำคัญกล่าวโดยสังเขปได้ดังนี้

1) ทักษะคิดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจที่เกิดจากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของการทำงานเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อการทำงานของตน ทั้งภายนอกและภายในองค์การ มีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง โดยสรุปคือ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า (2) ความรู้สึก และ (3) ความพร้อมที่จะกระทำ หรือ แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม เป็นไปตามคำอธิบายของนักวิชาการ เช่น Tahmasbipour, and Taheri (2011); Engle et al. (2010) มีผลการวิจัยพบว่าทัศนคติของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากอธิบายจิตลักษณะเอื้ออาทรและสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษาได้ร้อยละ 40.6 (Ratanapumma, 2021) ในขณะที่ทัศนคติการทำงานอย่างอุทิศตนของครู อาจารย์เป็นตัวแทนสำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู อาจารย์ได้ร้อยละ 56.5 (Sornpaiboon, 2020) อีกทั้งยังพบว่า ทัศนคติต่อการสอนตามมาตรฐานสากลร่วมกับทัศนคติต่อการเรียนตามมาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการระดับห้องเรียนได้ประมาณร้อยละ 16.86 (Intasit, 2020)

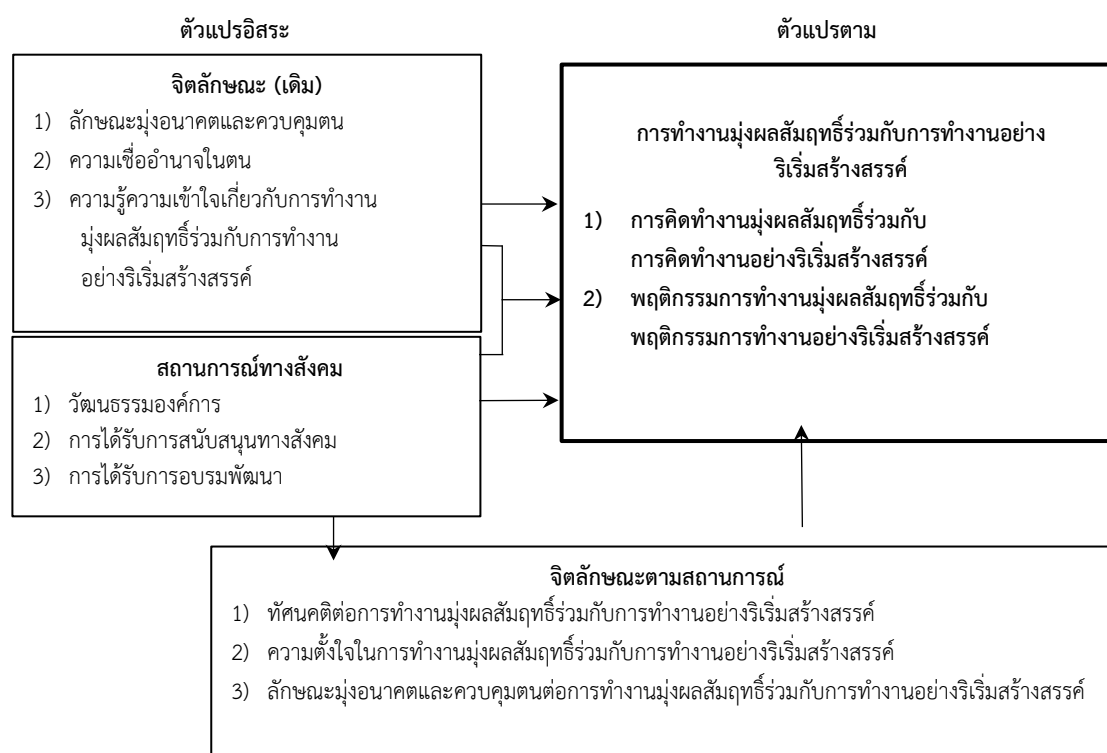
2) ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความตั้งใจของอาจารย์ที่ทุ่มเท และพยายาม ทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์และการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของตน และสามารถป้องกันความเสียหายที่จะเกิดจากการกระทำได้ รวมถึงการเพิกเฉยหรือปฏิเสธที่จะกระทำการอย่างไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นไปตามคำอธิบายของนักวิชาการ เช่น Punpromthada (2021); Yuriev, Boiral, and Guillaumie (2020); Matterne, Diepgen, and Weisshaar (2011) มีผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านได้มากที่สุด คือ ด้านกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านที่ทำงาน และปัจจัยที่บ้าน (Krabuansri, Sengpanich, and Sittioum, 2022) และยังมีงานวิจัยพบการปรับตัวในการทำงานด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความมุ่งมั่นในการฝึกฝนและเรียนรู้ร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานของพนักงาน (Tassaniyom, and Petchprayoon, 2021) นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกของความตั้งใจในการทำงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาอาชีพ (Pereira, and Ferreira, 2020)

3) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของอาจารย์ที่รู้จักคิด คาดการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายให้ตนได้รับผลในอนาคต โดยเฉพาะด้านความสำเร็จและผลงานสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ สามารถคิดวางแผนเพื่อดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หลายขั้นหรือมีความสลับซับซ้อนต่อการวางแผนนั้น (Bhanthumnavin, 2000; Pristupa, 2019) มีผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองของนักศึกษาปริญญาตรีรุ่นแรกของครอบครัวสามารถทำนายทัศนคติที่ดีต่อการเรียนได้ร้อยละ 51.70 (Bualar, and Bhanthumnavin, 2018) และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองด้านการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถทำนายการป้องกันตนจากการติดเชื้อไวรัสโควิด 19 ได้ร้อยละ 36.50 (Punpromthada, 2021)

จากที่นำเสนอมา พบหลักฐานว่ากลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสำเร็จได้ผลดีด้านต่าง ๆ ของบุคคลทำให้คาดได้ว่า กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ จะร่วมกันอธิบายการคิดและพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจน

เมื่อสรุปผลการนำเสนอผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องโดยใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมของ Endler, and Magnusson (1976) เป็นกรอบกำหนดกลุ่มตัวแปร และประมวลเอกสารคัดสรรตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในแต่ละกลุ่มตัวแปรปัจจัย สามารถเชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากกรอบแนวคิดปัจจัยการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หากได้มีการดำเนินการวิจัยแบบความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlational Comparative Study) จะทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏได้

สรุป

บทความนี้ได้นำเสนอความเป็นมา และความสำคัญของการศึกษาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจากแนวทางการบริหารการศึกษาและจิตพฤติกรรมศาสตร์ ได้นำเสนอผลการศึกษาวรรณกรรมพร้อมทั้งแสดงการคัดเลือกตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุของ

การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อกำหนดตัวแปรปัจจัยสำคัญได้ 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการได้รับการอบรมพัฒนา (2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และ (3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับการเชื่อมโยงกลุ่มตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับตัวแปร (ตาม) ที่เป็นการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ได้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญในลำดับต้น ๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้วยวิธีการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือปัจจัยที่อธิบายจิตลักษณะ (การคิด) พฤติกรรม (การกระทำ) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลจากการวิจัยสามารถทำวิจัยต่อยอดในการทดลองพัฒนาหรือใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารและการวิจัย (พัฒนาหลักสูตร) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์ต่อไป

References

- Bapmai, H. (2020). Self-control of Traffic Police Officers under the Metropolitan Police Division 2. *The Journal of Research and Academics*, 3(2), 79-88.
- Bhanthumnavin, D. (1998). An Advanced Textbook on Behavior Modification for Country Development. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Bhanthumnavin, D. (1998). Interactionism Model for Causal Research of Behavior and the Development of Human Behavior. *Thai Dental Nurse Journal*, 10(2), 105-108.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Journal of Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-167.
- Bhanthumnavin, D. et al. (2007). *The Beliefs and Practices of Buddhism Thai People: Cultivation and Quality of Life*. (Research Report). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Bhanthumnavin, D. (2008). *Advanced Textbook in Methodology, Principles, and Methods of Literature Reviews for Excellence in Psycho-Behavioral Science Research*. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Bhanthumnavin, D. (2015). Effective Research Methodology in Psycho-Behavioral Science for Full Scaled Intervention for Individual Development. *Journal of Research Methodology*, 15(2), 129-152.
- Boonsuk, W., Meekun, K., Rasanond, T., & Somprasonk, N. (2022). Development for Responsibility and Respectfulness Characteristic of Dual Vocation. *Journal of MCUBuddhapanya Review*, 7(1), 16-30.

- Bualar, K. & Bhanthumnavin, D. (2018). Psychological Characteristics and Situational Factors as Correlates of Absorption-Study Behavior of the First-Generation University Students. *Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)*, 10(2), 59-82.
- Choeichum, C., Charoenwiriyaikul, C., & Somjai, A. (2022). Knowledge, Perception of Benefit and Change Management of Digital Distribution for Efficient Business. *SSRU Journal of Public Administration*, 5(1), 120-130.
- Duangsamran, K. (2019). Creative space design A case study of Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Uthenthawai Campus. *Journal of MCUBuddhapanya Review*, 6(3), 163-176.
- Engle, R. L., Dimitriadi, N., Gavidia, J. V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., & Wolff, B. (2010). Entrepreneurial Intent: A twelve-country Evaluation of Ajzen's Model of Planned Behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 35-57.
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (Eds). (1976). *Interactional psychology and personality*. New York: Halsted-Wiley.
- Intasit, N. (2020). *The Muti-level Causal of the Academic Affair Administration Effectiveness of World-class Standard Schools under the Office of the Secondary Education ServiceArea in Bangkok*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Jeebpinyo, J., & Benjarongkij, Y. (2020). Communication Factors in Human Resource Development by In-house Training with Training Management Effectiveness. *Journal of Communication Arts*, 38(3), 103-122.
- Kalyanamitra, K. (2021). Skill Essential for the Future Work Performance in the Post Covid-19 Era. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 6(3), 163-176.
- Krabuansri, P., Sengpanich, U., & Sittioum, R. (2022). Factors Influencing Behavioral Intention towards Working from Home of the Personnel of the Comptroller General's Department. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 4(3), 15-29.
- Matterne, U., Diepgen, T. L., & Weisshaar, E. (2011). A Longitudinal Application of ThreeHealth Behaviour Models in the Context of Skin Protection Behaviour in Individuals with Occupational Skin Disease. *Psychology & Health*, 26(9), 1188-1207.
- Ment, T. N. A. (2011). Training Need Assessment: A Critical Study. *International Journal of Information Technology*, 4(1), 263-267.
- Office of Education Council. (2017). *The National Education Plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prigwhangraftfic Co. Ltd.
- Office of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary for Higher Education Science Research and innovation. *Annual Action Plan Budget 2021 (B.E. 2564) of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation*. (2020). Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education Science Research and Innovation.

- Office of Rajabhat President of Thailand. (2018). *Rajabhat University Strategy for Local Development for 20 Years (B.E. 2560-2579)*. Bangkok: Office of Rajabhat President of Thailand.
- Office of the Secretary of the National Strategy Committee. (2018). *Thailand National Strategy B.E. 2561–2580*. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development.
- Pereira, M. M., & Ferreira, M. C. (2020). Psychometric Evidence of the Work Intention Inventory. *Trends in Psychology*, 28(4), 640-653.
- Phungviwatnikul, W. (2019). Human Resource Management of Thai Employee in theFuture of Technology Digital Age. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 4(2), 286-298.
- Pongsuphan, T., Kunagornpitak, P., & Homsin, N. (2020). Organizational Culture Affecting Happy Workplace of The Teacher in School under Nongkhai Primary Educational Service Area 1. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 5(3), 218-231.
- Pristupa, M. L. (2019). *The Effects of Self-Regulation, Future Orientation, and Sensation Seeking on Delay Discounting During Adolescence*. University of North Florida ProQuest Dissertations Publishing.
- Punpromthada, A. (2021). *Predicting COVID-19 Related Preventive Behaviors UsingThree Psycho-Social Models in Undergraduate Student*. (Doctoral of Dissertation). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Rangchaikul, O. (2020). Application of Bala 4 to Enhance Operational Performance of Personnel of Chonburi Provincial Agriculture Office. *Journal of Interdisciplinary Innovation Review*, 5(1), 246-254.
- Ratanapumma, K. (2021). *Ethics of Care and Reconciliation Developmental Management Model of Undergraduates in Higher Education Institutes, Bangkok*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Sirisanthiti, P. & Lalaeng. C. (2022). The Causal and Effect of Creative Work Behavior. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(1), 1–11.
- Smeplass, E., & Leiulfsrud, H. (2022). A Widening Gap Between Official Teacher Training and Professional Life in Norway. *Interchange*, 53(2), 151-165.
- Sornpaiboon, P. (2020). *A Model to Enhance Dedicate Working Behaviors of Teachers in Schools under Bangkok Metropolitan Administration*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Sricharumedhiyan, C. & Sricharumedhiyan, C. (2019). The Effect of Organization Culture to Working Performances. *Journal of Dhammasuksa Research*, 2(1), 29-36.
- Strickland, B. K., Dixon, P. G., Jones, P. D., Demarais, S., Owen, N. O., Cox, D. A., & McKinley, W. T. (2020). Cohort antler size signals environmental stress in a moderate climate. *International Journal of Biometeorology*, 64(4), 611-621.

- Tahmasbipour, N., & Taheri, A. (2011). The Investigation of Relationship between Religious Attitude (Intrinsic and Extrinsic) with depression in the university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 712-716.
- Tassaniyom, P. & Petchprayoon, C. (2021). Relationship Between Work Adjustment and Intention to Stay of Supervisor Level Employees in Packaging Business. *Journal of Psychology*, 19(1), 16-27.
- The 13th National Economics and Social Development Plan A.D. 2023-2027 (B.E. 2566-2570). (2022, November 1). *Government Gazette*. No. 138 Section 258 D. page 1.
- Thongsuk, K. (2019). Performance Resulting from Knowledge and Understanding of Digital Organization to Digital Government Policy Case Study of the Office of the Civil Service Commission. *SSRU Journal of Public Administration*, 2(2), 39-49.
- Ture, A., Akkoc, I., & Okun, O. (2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 15(1), 509-520.
- Wang, C., Mundorf, N., & Salzarulo-McGuigan, A. (2021). Entrepreneurship Education Enhances Entrepreneurial Creativity: The Mediating Role of Entrepreneurial Inspiration. *The International Journal of Management Education*, 100570.
- Woraweg, S. (2020). *An Administrative Model for the Teacher Development for Enhancing Students to be Good Persons*. (Doctoral of Dissertation). University of Payao. Bangkok.
- Yuriev, A., Boiral, O., & Guillaumie, L. (2020). Evaluating Determinants of Employees' Pro-environmental Behavioral Intentions. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1005-1019.

