

บทความวิชาการ

กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์
มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ¹จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์²เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์³

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทบทวนวรรณกรรมและกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่นำไปสู่การนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ได้ประเด็นสำคัญที่ควรทำการทดสอบ ดังนี้ (1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (3) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (4) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ (5) การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้าน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² Ph.D. (Political Science), รองศาสตราจารย์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

³ Ph.D. (Public Policy Analysis and Administration), ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การวิจัยของอาจารย์ โดยกรอบแนวคิดที่ได้นี้สามารถนำไปใช้ศึกษาและทดสอบเพื่อพัฒนาเป็นตัวแบบผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย การรับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิถีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้

REVIEW ARTOCLE

A Conceptual Framework of Faculty Research Performance Modeling in National Research Universities

Siripapun Leephaijaroen

Chindalak Vadhanasindhu

Kasemsarn Chotchakornpant

Abstract

This article aims to review literature and suppose the hypotheses to present a conceptual framework of faculty research performance modeling in national research universities. From the literature reviews, we found some important hypotheses, which were (1) perceived transformational leadership has positive direct effect on faculty research performance, (2) perceived transformational leadership has positive direct effect on perceived learning organization, (3) perceived human resource management practice has positive direct effect on faculty research performance, (4) perceived human resource management practice has positive direct effect on perceived learning organization, and (5) perceived learning organization has positive direct effect on faculty research performance. Therefore, this conceptual framework can be used to examine for developing the model of faculty research performance in national research universities in the future.

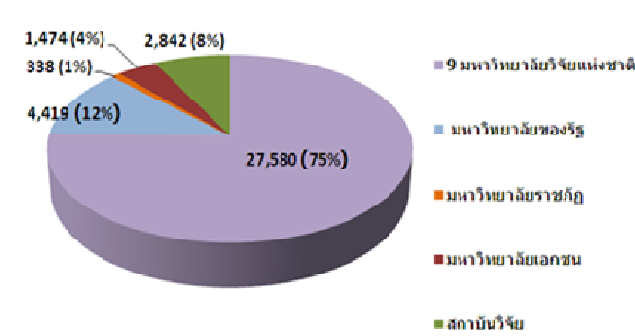
Keywords : Research Performance, Perception, Transformational Leadership, Human Resource Management Practice, Learning Organization

บทนำ

ขีดความสามารถด้านการวิจัยของประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งเป็นฐานสำคัญไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความสามารถในการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัยพัฒนา และการฝึกอบรม/ประชุมวิชาการในระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 – 2558) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือ “ประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” และพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม” (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2555) แสดงให้เห็นถึงความตื่นตัวในการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจน

ในประเทศไทยนั้น มหาวิทยาลัยจัดได้ว่าเป็นหน่วยผลิตผลงานและบุคลากรวิจัยที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ซึ่งตัวเลขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดด้านการวิจัยในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ Scopus บ่งชี้ว่า ผลงานวิจัยกว่า 90 % ของประเทศมาจากภาคมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) โดยการผลิตผลงานวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศไทยเฉพาะจำนวนบทความประเภท Articles และ Reviews ที่ตีพิมพ์ลงใน

วารสารระดับชาติและนานาชาติ จากฐานข้อมูล Scopus ปี 2548-2553 สะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีการผลิตผลงานวิจัยสูงสุด ร้อยละ 75 จากการผลิตผลงานวิจัยของหน่วยงานทั้งหมดในประเทศไทย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การผลิตผลงานวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศไทย ปี 2548 – 2553 จากฐานข้อมูล Scopus

แหล่งที่มา: วันชัย ดีเอกนามกุล, 2554: 2.

มหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) คือมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ โดยใช้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในการถ่ายทอดความรู้และการผลิตบัณฑิต โดยลักษณะของมหาวิทยาลัยวิจัย ประกอบด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นที่การวิจัยและบัณฑิตศึกษา แต่จะมีฐานระดับปริญญาตรีที่เข้มแข็งควบคู่ด้วยเสมอ 2) มีคุณภาพของอาจารย์และนักศึกษาในระดับสูง 3) มีอิสระทางความคิดด้านวิชาการและมี

บรรยากาศของการคิดค้น 4) มีอิสระของการบริหารจัดการภายใน 5) มีความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางวิชาการ 6) มีงบประมาณเพียงพอเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 7) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสังคม และ 8) มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (วันชัย ดีเอกนามกุล, 2552) ซึ่ง สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2555) ได้กล่าวถึงความสำเร็จด้านการวิจัยจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้ 1) ถ้ามองเป้าหมายประเทศควบคู่กับการประเมินศักยภาพแต่ละด้านของมหาวิทยาลัย 2) ถ้าเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวิจัย โดยพัฒนาระบบภาระงาน ปรับวินัย 3) ถ้าจัดระบบบริหารจัดการการเงินเกี่ยวกับการวิจัย 4) ถ้าบูรณาการกับหน่วยวิจัยภายใน ศูนย์ความเป็นเลิศ หน่วยวิจัยภายนอก 5) ถ้าพัฒนาเส้นทางสายอาชีพอาจารย์ นักวิจัย 6) ถ้าเพิ่มความร่วมมือการวิจัยกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ 7) ถ้าจัดระบบการบริหารจัดการแบบ secondment กับภาคชุมชน ภาคอุตสาหกรรม 8) ถ้าจัดระบบแบ่งความดีความชอบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ 9) ถ้าจัดระบบการร่วมใช้เครื่องมืออุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน และ 10) ถ้าผสมผสานกระบวนการวิจัยกับบัณฑิตศึกษา โดยมีเป้าหมายร่วมตามทิศทางการวิจัยของประเทศ

จากทฤษฎีของ สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ (2555) ข้างต้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องว่า การจะพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยควรจะเริ่มที่ผู้บริหารซึ่งควรเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสามารถในการจะนำพาวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการได้ผ่านคุณลักษณะสำคัญ คือ การมีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีสติปัญญา และการเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกชน ประกอบกับการมีวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกอาจารย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และ

การฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีความเหมาะสม น่าที่จะเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัย มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อาทิเช่น มีการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การ การส่งเสริมให้อาจารย์มีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีนั้น ก็น่าที่จะเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้เขียนได้ทำการทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ (e.g., Judge and Piccolo, 2004; Santiago and Alcorta, 2012; Garcia-Morales, Jimenez-Barrionuevo and Gutierrez, 2012)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีข้อจำกัดคือ งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่มุ่งศึกษาเฉพาะในระดับองค์การ ในขณะที่การศึกษานี้ต้องการศึกษาในระดับบุคคลผ่านการรับรู้ของบุคลากร เพราะว่าการรับรู้ของบุคลากรนั้น หากไม่ตรงกับสิ่งที่ผู้บริหารหรือองค์การต้องการที่จะสื่อ ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้ผลลัพธ์ ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์การคาดหวังไว้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งในการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติจากปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยคาดว่าจะการศึกษานี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในแง่ของการนำเสนอกรอบแนวคิดที่อาจนำไปสู่การขยายองค์ความรู้ในเชิงวิชาการซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ในบริบทของมหาวิทยาลัยวิจัยของ

ไทย และในขณะเดียวกันยังอาจนำไปสู่แนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

บททวนวรรณกรรม

ในการนำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติในครั้งนี้ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้

1. ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย (Research Performance)

Creswell (1985: 23) ได้กล่าวถึงตัววัดของผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (faculty research performance) ว่าประกอบด้วย 3 ตัววัด ดังนี้

1) จำนวนครั้งการตีพิมพ์ เป็นการวัดผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ ประกอบด้วย จำนวนบทความที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ จำนวนบทความวิชาการ จำนวนตำราหรือบทความวิชาการที่เฉพาะเจาะจง จำนวนบทในหนังสือ และจำนวนหนังสือที่เขียนเดี่ยวหรือกลุ่ม

2) จำนวนครั้งการถูกอ้างอิง เป็นการวัดผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพของการตีพิมพ์และอิทธิพลที่มีต่อความรู้ในเชิงวิชาการ ซึ่งจะสะท้อนในรูปของ จำนวนครั้งที่ถูกอ้างอิงในรายงานตัวชี้วัดการถูกอ้างอิงในการตีพิมพ์ เช่น Science Citation Index เป็นต้น

3) ระดับคะแนนจากการประเมินโดยผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการวัดชื่อเสียงของนักวิชาการหรือนักวิจัยในชุมชนวิชาการ ซึ่งระดับการวัดประกอบด้วย การประเมินถึงการรับรู้ถึงควมมีคุณค่าในการพัฒนาความรู้ในสาขานั้น ๆ อย่างกว้างขวาง

ในขณะที่ตัวบ่งชี้คุณภาพงานวิจัย (Research Quality) ของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพระดับโลก ที่นำมาเป็นแนวทางเพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติบรรลุ

วิสัยทัศน์ที่กำหนด อ้างอิงมาจากตัวบ่งชี้ของ Times Higher Education (THE-QS) ประจำปี 2551 และผสมผสานกับตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงบริบทความเป็นไทย ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

- 1) จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
- 2) จำนวนผลงานตีพิมพ์ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด
- 3) จำนวนผลงานที่อาจารย์เป็นนักวิจัยหลัก (Corresponding Authors) ต่อจำนวนผลงานทั้งหมด
- 4) จำนวนครั้งของการถูกอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนผลงานทั้งหมด
- 5) จำนวนสิทธิบัตรที่ได้รับสิทธิแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer) เช่น ของศาสตราจารย์สโมสร
- 7) ความเป็นเอกลักษณ์ของงานวิจัยในสถาบัน (Targeted Niche, e.g. identity)

จากการทบทวนแนวคิดผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนวิชาการ โดยพิจารณาจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ผลงานวิจัยที่เป็นนักวิจัยหลัก/ร่วม ผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล ผลงานวิจัยที่ถูกอ้างอิง และจำนวนสิทธิบัตรที่ได้รับสิทธิแล้ว

2. การรับรู้ (Perception)

Wagner and Hollenbeck (2005: 72) ได้ให้คำจำกัดความการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือก จัดระเบียบ เก็บรักษา และระลึกได้ถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins and Judge (2009: 173) ที่ให้คำจำกัดความการรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลจัดระเบียบและตีความความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเลือก จัดระเบียบ และตีความข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งแวดล้อมนั่นเอง โดย

Nord ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ว่าการรับรู้ของคนเรานั้นเป็นเสมือนพื้นฐานการกระทำของเราทั้งองค์การ ถ้าการรับรู้ของเราเป็นสิ่งที่เราคาดหวังและเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับสิ่งที่ต้องการคาดหวังเป็นอย่างแน่แท้แล้ว เมื่อนั้นผลที่ได้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงข้ามที่มีความคลาดเคลื่อนของการรับรู้หรือมองภาพความต้องการขององค์การไม่ถูกต้องแล้ว เมื่อนั้นผลลัพธ์ที่ได้ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และเป็นการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพภายในองค์การนั้น (Nord, 1976 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2547: 98)

ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ในระดับองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้การทบทวนวรรณกรรมในหัวข้อที่ 3 – 5 ต่อไปนี้ จะถูกนำมาสรุปให้ความหมายในมุมมองของการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งจัดได้ว่าเป็นปัจจัยในระดับบุคคลในตอนที่ท้ายของแต่ละหัวข้อ ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Perceived Transformational Leadership) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Perceived Human Resource Management Practice) และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Perceived Learning Organization)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม และเป็นผู้ที่นำวิสัยทัศน์ของตนเองให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายขององค์การคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ (Bass and Riggio, 2006: 5 - 7)

1) มีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม (Idealized Influence; II) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตนในแนวทางที่จะนำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะได้รับความเคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามจะปฏิบัติตามแบบอย่างผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแบ่งปันความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม โดยเน้นจากมิตรภาพ

มากกว่าการตัดสินใจโดยผู้นำเพียงฝ่ายเดียว และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักเลี้ยงการใช้อำนาจ

2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation; IM) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตนในแนวทางที่มุ่งใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและท้าทายความสามารถผู้ตาม กระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตนในแนวทางของการมองโลกในแง่ดี คิดบวก ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสื่อสารความต้องการให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจน เพื่อให้ร่วมกันปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม

3) กระตุ้นให้ผู้ตามมีสติปัญญา (Intellectual Stimulation; IS) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยการตั้งสมมติฐานในเชิงคำถาม ทบทวนปัญหาเก่า ๆ โดยใช้แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ไม่มีการวิพากษ์สมาชิกที่ทำงานผิดพลาด ผู้ตามจะถูกจูงใจให้แก้ปัญหาและหาคำตอบที่สร้างสรรค์ ผู้ตามจะถูกกระตุ้นให้พยายามคิดหาแนวทางใหม่ ๆ และความคิดจะไม่ถูกวิพากษ์เพียงแค่ว่าแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ

4) เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกชน (Individualized Consideration; IC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ตามแต่ละคนในด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จและการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือครูฝึกเพื่อพัฒนาให้ผู้ตามมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นกว่าเดิม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักในความต้องการที่แตกต่างของผู้ตาม และผู้นำก็ปฏิบัติตนให้เข้ากับความแตกต่างนั้น ๆ เช่น ผู้ตามบางคนต้องการอิสระในการทำงาน ในขณะที่ผู้ตามบางคนต้องการให้กระตุ้นเวลาทำงาน เป็นต้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงรับฟังความต้องการของผู้ตามอย่างเอาใจใส่และให้การสนับสนุนในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานของผู้ตาม

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Perceived Transformational Leadership) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวอย่างที่ดีให้ปฏิบัติตาม และสามารถนำวิสัยทัศน์ของตนเองให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุซึ่งจุดหมายขององค์กร โดยประกอบด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ การมีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีสติปัญญา และเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกชน

4. วิถีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practices)

คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” เกิดขึ้นจากอเมริกาตั้งแต่ปี 1980 อันเนื่องมาจากความรับผิดชอบที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายในบริษัทต่าง ๆ (Analoui, 2007: 5) ซึ่ง Dessler (2002: 2) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น วิถีปฏิบัติและนโยบายที่ใช้สำหรับการจัดการบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การประเมินผล การให้รางวัล การส่งเสริมความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2007: 2) ที่ได้ให้คำจำกัดความการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น นโยบาย วิถีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการกำหนดนโยบายและจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ด้านทรัพยากรมนุษย์ อาทิเช่น การสรรหาคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลตามสถานการณ์ และการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้พนักงานทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นที่ Michigan School เสนอว่าระบบทรัพยากรมนุษย์และโครงสร้างองค์การควรถูกจัดการในแนวทางที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์การ จึงเป็นที่มาของ Matching Model โดยวงจรทรัพยากรมนุษย์ (human resource cycle) ประกอบด้วย 4 กระบวนการในการปฏิบัติงานของทุก ๆ องค์การ ดังต่อไปนี้ (Fombrun, Tichy and Devanna, 1984 อ้างถึงใน Armstrong, 2006)

- 1) กระบวนการคัดเลือก (selection) คือการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับงาน
- 2) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal) คือการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ
- 3) กระบวนการให้รางวัล (rewards) ระบบการให้รางวัลคือเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์การ
- 4) กระบวนการพัฒนา (development) คือการพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้สูงขึ้น

จากการทบทวนแนวคิดวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น สามารถให้ความหมายการรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Perceived Human Resource Management Practice) ว่าเป็น การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อันประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลตามสถานการณ์ และการฝึกอบรมและพัฒนา

5. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา หลายองค์การกำหนดให้การเรียนรู้เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญ องค์การแห่งการเรียนรู้จะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำให้ลูกค้าและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ พึงพอใจ โดยเกิดจากการที่มีทักษะอันสืบเนื่องมาจากทรัพยากร ได้แก่ ข้อมูล

ข่าวสาร เทคโนโลยี ทุนมนุษย์ และการใช้ความรู้ใหม่ ที่มีประสิทธิผล องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป และการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน (Jackson, Schuler and Werner, 2009: 77) ซึ่ง Senge (1990: 3) ได้ให้นิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์การที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่มีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด และเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ Marquardt and Reynold (1994: 19-20) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือองค์การที่มีการเรียนรู้อย่างยิ่ง มีการคิดสรร และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในการจัดการใช้ความรู้เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ โดยมีการมอบอำนาจในการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่พนักงาน และมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสร้างผลผลิตให้เกิดผลสูงสุด หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือองค์การที่ให้ความสำคัญในการขยายความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พนักงานมีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ในองค์การ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับพนักงานในองค์การ

Marquardt (1996) ได้เสนอแนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้แบบ The Systems – Linked Organization Model โดยกล่าวถึงองค์ประกอบ 5 ประการที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และจะมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน โดยพลวัตรการเรียนรู้จัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ที่เหลืออีก 4 ด้าน ซึ่งเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบแล้ว องค์การก็จะสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยองค์ประกอบ 5 ประการ มีดังต่อไปนี้

1) พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) องค์การจะต้องส่งเสริมให้การเรียนรู้ในองค์การมีลักษณะของความเป็นพลวัต ซึ่งก็คือการเรียนรู้ต้องมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ผู้บริหารต้องทำให้วิสัยทัศน์ของพนักงานและองค์การสอดคล้องกัน ต้องทำให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นไปได้อย่างการออกแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อให้พัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) องค์การต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์การได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีลักษณะความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย ให้อำนาจผู้บริหารมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ แก่พนักงาน และพนักงานมีอำนาจในการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาพร้อมกัน

4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์การต้องมีการจัดการความรู้ในองค์การ ตั้งแต่การจัดหาความรู้ทั้งแบบความรู้ในตัวคน (tacit knowledge) ซึ่งเกิดจากการกระทำ การฝึกฝน และความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (explicit knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่อธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น เอกสาร ตำรา ฐานข้อมูล ฯลฯ โดยมีการเก็บรวบรวมความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การสร้างสรรค์ และการใช้ประโยชน์จากความรู้

5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) องค์การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์การ

จากการทบทวนแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ข้างต้น สามารถให้ความหมายของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Perceived Learning Organization) ว่าหมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ถึงการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันประกอบด้วย การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์การ การส่งเสริมให้บุคลากรมีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Judge and Piccolo (2004) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ต่อมา Piccolo and Colquitt (2006) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานในด้านงานและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Tsai, Chen and Cheng (2009) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์

Chang and Lee (2007) ได้ทำการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการดำเนินการขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้มีข้อเสนอแนะว่า การเพิ่มขึ้นของพนักงานที่มีความรู้ในได้วันนั้น ผู้บริหารต้องยกระดับทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและพฤติกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และการให้การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานกลายเป็นผู้มีวุฒิสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ สมนี้ก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญภา ประภาวดี (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วย การที่ผู้บริหารมุ่งมั่นนำพาโรงพยาบาลไปสู่วิสัยทัศน์โรงพยาบาล และสานวิสัยทัศน์โดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เป็นผู้กระตุ้น และผู้ฝึกสอน รวมไปถึงการเป็นพี่เลี้ยงแก่บุคลากร การที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี การที่ผู้บริหารเอื้ออำนาจ มีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี เพื่อให้มีความคล่องตัวในการทำงาน และการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตัวผู้อำนวยการโรงพยาบาลและยอมรับอย่างสนิทใจว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีความภาคภูมิใจในตัวบุคลากร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างมากกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ Camps and Rodriguez (2011) ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน

จากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจำนวน 75 คณะ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีคุณลักษณะของการเรียนรู้ขององค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง จึงสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 : การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Challis, Samson and Lawson (2005) พบว่า วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยบริษัทที่มีผลการปฏิบัติงานที่สูงจะให้ความสำคัญหรือตระหนักในวิธีการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าบริษัทที่มีผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ Sohail, Tanveer and Muneer (2011) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์การเช่นกัน และต่อมา Santiago and Alcora (2012) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาของบริษัทเภสัชกรรมในเม็กซิโก ซึ่งผลการศึกษาชี้ชัดว่า การฝึกอบรมล่วงหน้ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาของบริษัท จึงสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 : การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์

Lopez, Peon and Ordas (2005) ได้ทำการศึกษาพบว่าวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้ขององค์การ จึงสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 : การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

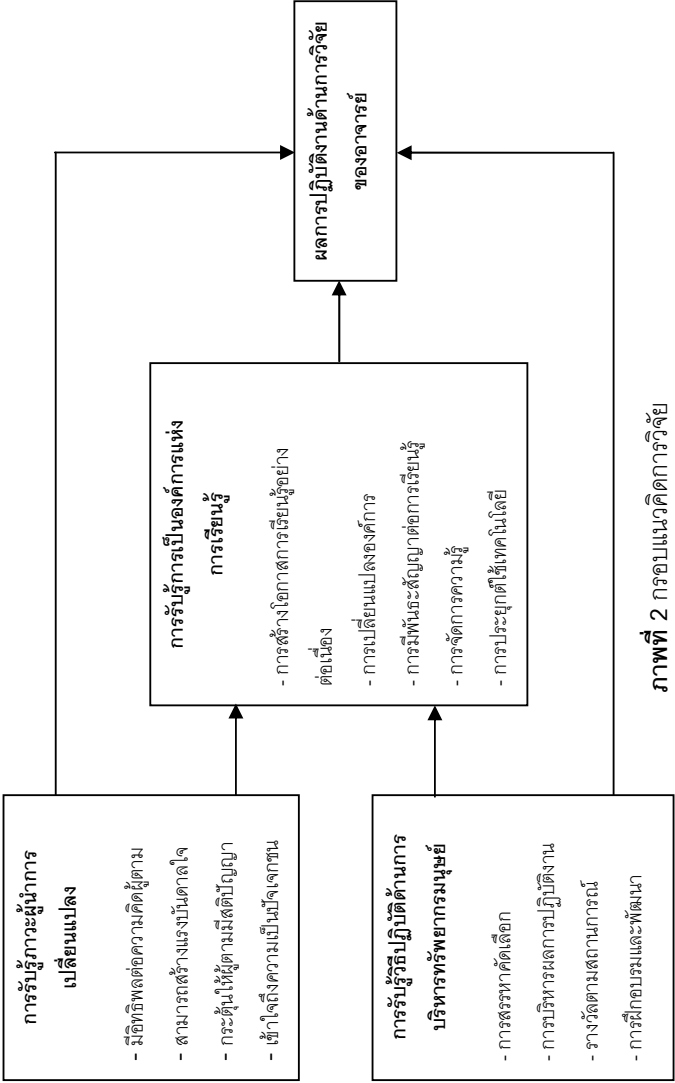
Kontoghiorghes, Awbrey and Feurig (2005) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การยอมรับความเสี่ยง และการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เป็นต้น เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดสำหรับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปฏิบัติการขององค์กร เช่นเดียวกับ Garcia-Morales, Jimenez-Barrionuevo and Gutierrez (2012) ที่ทำการศึกษาค้นพบเช่นเดียวกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร จึงสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 : การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 2 โดยประชากรที่ต้องการศึกษาคืออาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทสรุป

จากการทบทวนแนวคิดผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย การรับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้ (1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (3) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (4) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ (5) การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ โดยกรอบแนวคิดจากสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ศึกษาและทดสอบเพื่อพัฒนาเป็นตัวแบบผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- วิเชียร วิทยอุดม.(2547). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- วันชัย ดีเอกนามกุล. (2552). **โครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและการพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555** (ออนไลน์) สืบค้นจาก<http://planning.mju.ac.th/doc/11857.pdf> [18 กรกฎาคม 2555]
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญภา ประภาวัต. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิทยาการจัดการ**. 26(1): 33-56.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2555). **มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก** (ออนไลน์) สืบค้นจาก

http://www.nru.go.th/download/ file_summit/summit2%20%281%29.pdf [18 กรกฎาคม 2555]

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **โครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษา และการพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ** (ออนไลน์) สืบค้นจาก

http://web.sut.ac.th /ccs/mail/visit/project_detail.pdf [18 กรกฎาคม 2555]

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2555). **นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ**

ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 – 2559) (ออนไลน์) สืบค้นจาก www.kmitl.ac.th/research /F%2056/appendix-2.pdf [1 สิงหาคม 2555]

Analoui, F. (2007). **Strategic Human Resource Management**. London: Thomson Learning.

Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice**. 10th ed. Noida: Gopsons Paper Ltd.

Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Camps, J. and Rodriguez, H. (2011). Transformational Leadership, Learning, and Employability Effects on Performance among Faculty Members. **Personnel Review**. 40(4): 423-442.

Challis, D., Samson, D. and Lawson, B. (2005). Impact of Technological, Organizational and Human Resource Investments on Employee and Manufacturing Performance: Australian Research. **International Journal of Production Research**. 43(1): 81-107.

Chang, S. C. and Lee, M. S. (2007). A Study on Relationship among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction. **The Learning Organization**. 14(2): 155-185.

- Creswell, J. W. (1985). *Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences*. **ASHE-ERIC Higher Education Report No.4**. Washington, D.C.: Association for the Study of Higher Education.
- Dessler, G. (2002). **A Framework for Human Resource Management**. 2nd ed. New Jersey: Pearson Education.
- Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M. and Gutierrez, L. G. (2012). Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation. **Journal of Business Research**. 65(7): 1040-1050.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S. and Werner, S. (2009). **Managing Human Resources**. 10th ed. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta Analytic Test of Their Relative Validity. **Journal of Applied Psychology**. 89(5): 755 – 768.
- Kontoghiorghes, C., Awbrey, S. M. and Feurig, P. L. (2005). Examining the Relationship Between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance. **Human Resource Development Quarterly**. 16(2): 185-211.
- Lopez, S. P., Peon, J. M. M. and Ordas, C. J. V. (2005). Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance. **Human Resource Development International**. 8(2): 147-164.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: Mc Graw-Hill.

- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **Global Learning Organization: Gaining Competitive Advantage through Continuous Learning**. New York: Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. and Wright, P. M. (2007). **Fundamentals of Human Resource Management**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Piccolo, R. F. and Colquitt, J. A. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. **Academy of Management Journal**. 49(2): 327-340.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2009). **Organizational Behavior**. 13th ed. Upper Saddle, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Santiago, F. and Alcorta, L. (2012). Human Resource Management for Learning through Knowledge Exploitation and Knowledge Exploration: Pharmaceuticals in Mexico. **Structural Change and Economic Dynamics**. 1-17.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday/Currency.
- Sohail, N., Tanveer, Y. and Muneer, A. (2011). Human Resource Practices as Performance Tool in Telecom Industry of Pakistan. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. 3(7): 135-146.
- Tsai, W. C., Chen, H. W. and Cheng, J. W. (2009). Employee Positive Moods as a Mediator Linking Transformational Leadership and Employee Work Outcomes. **The International Journal of Human Resource Management**. 20(1): 206 – 219.
- Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. (2005). **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage**. 5th ed. Ohio: Thomson South-Western.