

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำเร็จของการบริหารองค์การไม่ว่ายุคใดสมัยใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น คน (Man) เป็นทรัพยากรอันดับหนึ่งที่ต้องมาก่อนเงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ เหตุที่กล่าวเช่นนี้เพราะแม้จะมีงบประมาณอย่างเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมมูล และมีระบบการจัดการดีแล้ว หากแต่ผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้คุณภาพ ขาดความตระหนักต่อภาระหน้าที่ แล้วการบริหารงานนั้นก็ไม้อาจจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ในองค์การเป็นที่มาของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การอย่างแท้จริง (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2525, หน้า 234) และในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติมีคุณภาพหลายด้าน อาทิ ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ และความตั้งใจอันดีที่จะทำงานร่วมกันรวมอยู่ด้วย ก็จะก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และนั่นหมายความว่า การบริหารงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ สถานะที่ทุกคนในองค์การได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่มมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและมีความร่วมมือ มีความพยายามที่จะต่อสู้กับปัญหา และอุปสรรคอย่างสุดความสามารถ ตลอดจนรู้จักฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดทักษะต่องาน กระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมที่แสดงออกเช่นนี้ตรงกับคำนิยามของคำว่า "ขวัญ"

ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ (อุทัย หิรัญโต, 2520, หน้า 181)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จสัมฤทธิ์ มีความพึงพอใจ โดยแต่ละบุคคลก็มีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า และมีความพยายามที่จะชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ภาระกิจ

บรรลุลัพธ์ประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์การได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ขวัญกำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่ง เพราะขวัญกำลังใจที่ดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มพลังงานให้สูงขึ้น เป้าหมายที่แท้จริงขององค์การที่ได้รับตอบแทนคือ ผลผลิตสูง และการบริหารมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจสูง จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของงานบริหารบุคคล (กฤษฎา ศักดิ์ศรี, 2534, หน้า 323-324) บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ หรือทำลายขวัญและกำลังใจมากที่สุดก็คือ ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ใกล้ชิดนั่นเอง ทั้งนี้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมตกอยู่ภายใต้อำนาจการปกครองของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธา หรือก่อให้เกิดความหมดหวังก็ได้ กล่าวคือผู้บังคับบัญชาที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยปล่อยปละละเลย ขาดความเอาใจใส่ต่องานและบุคคล ทำให้ระบบที่ต้องรับผิดชอบกันเองของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะองค์การเช่นนี้ย่อมทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำที่สุด ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบอัตตาธิปไตยที่ถือตนเองเป็นใหญ่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา หากได้รับการเสนอความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตน ก็เกิดความไม่พอใจ การที่ผู้บังคับบัญชาทำเช่นนี้ขวัญกำลังใจในองค์การก็อยู่ในภาวะตกต่ำเช่นเดียวกัน เพราะบุคคลากรจะมีความรู้สึกว่าตนเองถูกบังคับให้เป็นผู้ปฏิบัติตามแต่เพียงอย่างเดียว บรรยาการในองค์การมีแต่ความอึดอัดหวาดกลัว และสิ้นหวัง ส่วนผู้บังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยคือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมถือได้ว่าเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารที่มีลักษณะที่เป็นหัวหน้างานที่แท้จริง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง (อุทัย หิรัญโศ, 2519, หน้า 180 - 181) ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคลในทุกองค์การ บุคคลที่มีขวัญกำลังใจดี ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุลัพธ์ประสงค์ ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและรักดีต่อองค์การ และจะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งสามารถฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ หากแต่บุคลากรในองค์การใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ย่อมมีพฤติกรรมในการ

ทำงานที่อ่อนล้าและไม่อยากแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หากเป็นเช่นนี้ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กลับคืนมาสู่สภาพที่เข้มแข็ง และสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานที่ดี จะต้องดำเนินการให้ได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ทำงาน การที่บุคคลในองค์การมีขวัญดีจะแสดงออกในความมีศรัทธา และพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพตลอด จนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีเจตคติ ท่าทีที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพยายามที่จะให้เกิดขึ้นในองค์การอยู่ตลอดเวลา (วิจิตร อวระกุล, 2526, หน้า 261) แต่อย่างไรก็ตามขวัญและกำลังใจมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้น หรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็จากการพัฒนาตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากการวางนโยบาย การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การจัดสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ อาทิ สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การกำหนดฐานะและค่าที่ของผู้บริหารตลอดจนฐานะความมั่นคงขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลทั้งสิ้น

จึงกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีพลังใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีความสุขในการทำงาน แต่เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการทำงานมักเกิดขึ้นได้ยาก และสูญเสียเร็ว อันมีสาเหตุมาจากเจตคติ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่สามารถแปรเปลี่ยนไปได้ตามเวลา สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม หากผู้บริหารมิได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้โอกาสที่จะทำ ให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การเกิดขึ้นและคงที่อยู่เสมอย่อมเป็นไปได้ยาก และถ้าไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องและทันต่อเวลา องค์การนั้นย่อมจะบริหารงานไปด้วยความยุ่งยาก ไม่ราบรื่น ประสิทธิภาพของการทำงานจะลดน้อยลง เป็นผลให้ ประสิทธิภาพในหลายๆด้านตกต่ำตามมาด้วย

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การที่สามารถ บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารนั้น ถือว่าเป็นทรัพยากรที่

ต้องมีความสำคัญอันดับหนึ่ง ชวิญและกำลังใจของบุคคลมีผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ผู้บริหารย่อมมีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการสร้างหรือทำลายชวิญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การ และแน่นอนที่สุดชวิญและกำลังใจของบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งที่จะต้องให้คงอยู่ และเสริมสร้างขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเพิ่มผลประสิทธิ ภาพของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีฐานะเป็นกรมฯหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ที่เปิดสอนวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและปริญญาบัตรโดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหาร สูงสุด สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้กำหนดภารกิจหลักไว้ 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีส่วนราชการที่เป็น สถานศึกษาที่เรียกว่าวิทยาเขตในสังกัด กระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค

จากภารกิจดังกล่าววิทยาเขตต่างๆที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึง มีบุคลากรประเภทต่างๆโดยเฉพาะบุคลากรในด้านบริหารมาร่วมดำเนินงาน เพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานใดๆก็ตามจะต้องมีทรัพยากร บุคคลอันเป็นที่ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร หากว่าขาดบุคลากรที่ขาดคุณภาพ แล้วไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใดมีงบประมาณหรือวัสดุอุปกรณ์มากเพียงใดก็ ไม่อาจทำให้งานขององค์การนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, 2517, บทนำ) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารว่าจะสามารถดำรงสภาพของบุคลากร ที่ทรงคุณภาพไว้ในองค์การได้อย่างไร และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดริเริ่ม ความ รับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ยอมทุ่มเทกายใจให้การทำงานอย่างสุดความสามารถ ชวิญและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของ งานนั้น หมายความว่าบุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อบุคคล และสถาบัน โดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จของงานร่วมกัน

วิทยาเขตที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือมี 5 วิทยาเขตได้แก่ วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก วิทยาเขตพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก วิทยาเขตน่าน จังหวัดน่าน และวิทยาเขต ลำปาง จังหวัดลำปาง วิทยาเขตเหล่านี้มีผู้อำนวยการวิทยาเขตเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีผู้บริหารระดับรองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้า แผนกงาน

การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารระดับรองนั้น ได้มาโดยผู้อำนวยการเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์สายผู้สอน และเสนอไปยังอธิการบดีเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งไม่มีวาระแน่นอน จึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่และสถานการณ์ หรือความเห็นของผู้อำนวยการวิทยาเขต ที่โยกย้ายเข้ามาทำหน้าที่ในวิทยาเขตนั้นๆ ถึงแม้ว่าในบางวิทยาเขตอาจจะมีการเลือกสรรผู้บริหารระดับรองเป็นหัวหน้าคณะวิชา หรือหัวหน้าแผนกงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้อำนวยการจะเห็นด้วยเสมอไป หรือถือเป็นหลักสากลที่จะปฏิบัติกันในทุกวิทยาเขต สภาพการณ์เช่นนี้ทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้บริหารระดับรองตกต่ำ บางครั้งการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหารระดับรองไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในวิทยาเขตก็ก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับรองเอง เพราะอาจได้รับการต่อต้าน การไม่ยอมรับ การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เสนาะ ติเฮาวิ (2534, หน้า 999) ได้ให้ความเห็นว่า การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งอาจกำหนดหลักเกณฑ์ให้ดี กระทำโดยถูกหลักการแต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าบางคนได้รับการคัดเลือกเข้ามาโดยระบบที่ถูกอิทธิพลของผู้บริหารรอบง่า ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถไม่ได้รับการคัดเลือก ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยต่อขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางคนอาจมีพฤติกรรมบริหารแบบเผด็จการไม่ไว้วางใจผู้บริหารระดับรอง ไม่มอบหมายงานให้ ล่าเอียง หรือขาดความยุติธรรม

ในสภาพความเป็นจริงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับรอง คือผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาเขต หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกงาน ในวิทยาเขตที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ ซึ่งวิทยาเขตส่วนใหญ่ประสบปัญหาในด้านขวัญและกำลังใจโดยตรง กล่าวคือ

1. การเข้าสู่ตำแหน่งไม่มีหลักเกณฑ์ กว้างเบี่ยง วิธีการที่แน่นอน การให้อำนาจเบ็ดเสร็จแก่ผู้อำนวยการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียวย่อมก่อให้เกิดความล่าเอียง เพราะการตัดสินใจอาจจะไม่ให้โอกาสแก่บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม เข้าสู่ตำแหน่งได้ แม้จะได้บุคคลที่ผู้อำนวยการพอใจที่สุดแต่ก็ไม่อาจปฏิบัติภารกิจได้ดี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ให้ความร่วมมือ

2. ผู้ถูกคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับรอง แม้จะมีความรู้ในวิชาชีพดี แต่ขาดประสบการณ์และคุณสมบัติของผู้บริหารกล่าวคือ ความพร้อมทางด้านความรู้ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา ตลอดจนกล้าตัดสินใจ ในภาวะวิกฤต ทำให้ขาดความมั่นใจในการบริหารและทำให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จในฐานะหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนกงานนั้นๆ

3. ขาดความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง เนื่องจากการดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวาระหรือกฎเกณฑ์แน่นอน ทำให้ผู้บริหารระดับรองเกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ไปได้ดีหรือไม่ จะถูกใจผู้บังคับบัญชาหรือไม่ หรือแม้แต่กับเพื่อนร่วมงาน บางครั้งถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่พอใจพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ชอบโดยส่วนตัวก็อาจจะปลดหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความไม่มั่นคงในตำแหน่งนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของการปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารระดับรองจะหวาดกลัวและขาดความมั่นใจ ไม่กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพียงแต่พยายามรักษาตัวให้รอดปลอดภัยเท่านั้น

ผู้ศึกษาเห็นว่าปัญหาที่กล่าวข้างต้นเป็นผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้บริหารระดับรอง ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลอย่างยิ่ง และยังส่งผลกระทบต่อสถานะการดำรงตำแหน่งนั้นๆด้วย ที่สำคัญยิ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารคงไม่บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างเต็มที่ การศึกษาค้นคว้าจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในภาคเหนือต่อไป เพื่อให้ผู้บริหารระดับรองมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับรอง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือสามารถใช้ผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารระดับสูง ผู้กำหนดนโยบาย และผู้วางแผนปฏิบัติงานสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะ หรือปรับปรุงการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนางานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ ผู้บริหารระดับรอง ในวิทยาเขตสังกัดสถาบันเทคโนโลยีภาคเหนือ 5 วิทยาเขต คือวิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก วิทยาเขตพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก วิทยาเขตน่าน จังหวัดน่าน และวิทยาเขตลำปาง จังหวัดลำปาง ซึ่งได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกงาน ประจำปีการศึกษา 2536 จำนวน 204 คน ยกเว้นผู้ลาศึกษาต่อ

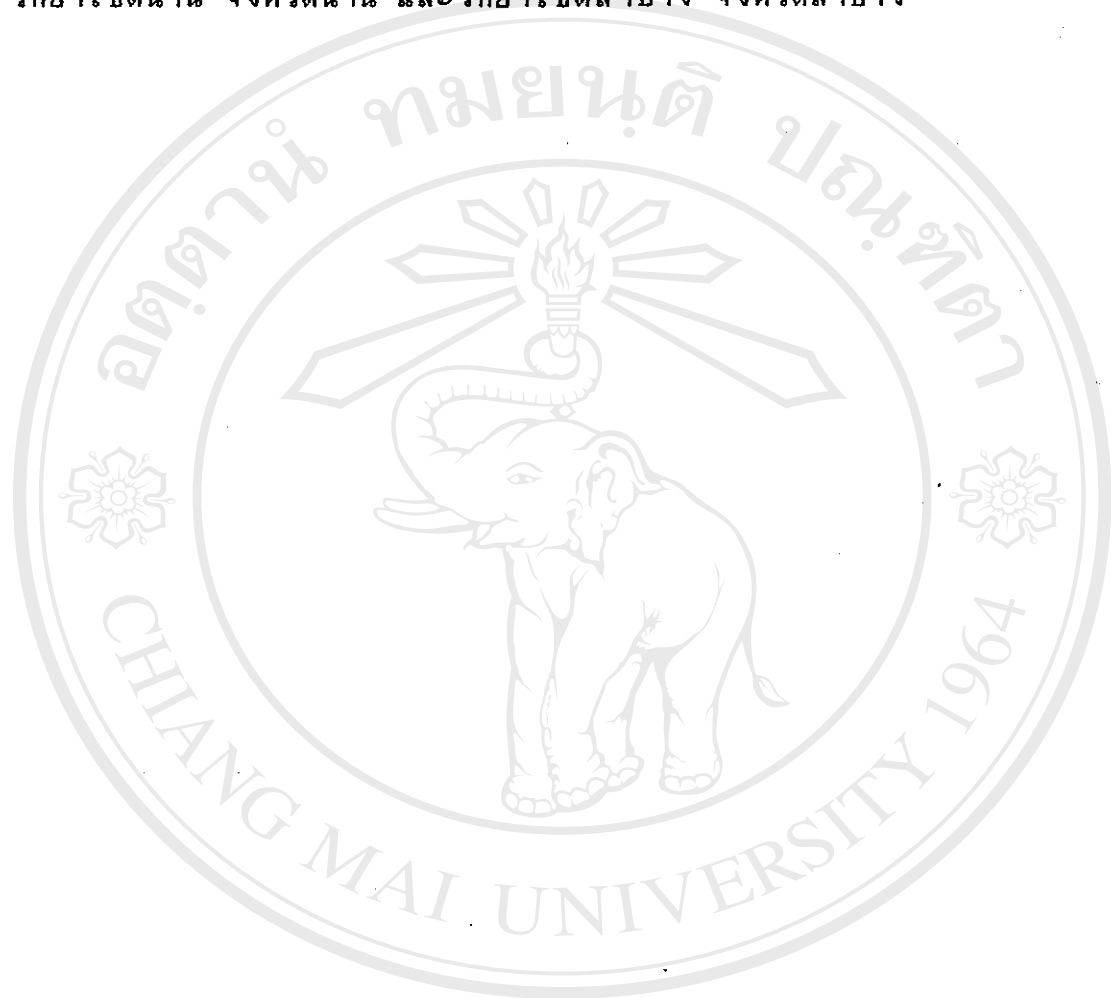
2. การศึกษาคั้งนี้มุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของผู้บริหารระดับรอง สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานในปัจจุบัน 10 องค์ประกอบคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพอใจในงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร และโอกาสความก้าวหน้า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ขวัญได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ถ้ามีความพึงพอใจเป็นไปในทางบวกถือว่ามีขวัญ แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ ก็แสดงว่ามีขวัญต่ำ

2. ผู้บริหารระดับรอง หมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกงาน ที่รับราชการประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ

3. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคเหนือ หมายถึง วิทยาเขตภาคพายัพ
จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตตาก จังหวัดตาก วิทยาเขตพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
วิทยาเขตน่าน จังหวัดน่าน และวิทยาเขตลำปาง จังหวัดลำปาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved