

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Factors influencing towards Core Competency of Phranakorn SiAyutthaya Rajabhat University Academic Staff

อัจฉรา หล่อตระกูล

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : nmpungnaka@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร จำนวน 194 คน ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตัวแปรการบริการที่ดี ตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Abstract

This research has objective to study Factors influencing towards Competency of Phranakorn SiAyutthaya Rajabhat University Academic Staff. The methodology of this research was quantitative method. By collecting data with questionnaires from 194 population who were the Phranakorn SiAyutthaya Rajabhat University Academic Staff, and analyzed data by using descriptive and inferential statistics. The research findings : the confirmatory factor analysis of the competency indicators found that all indicators had relationship and 0.05 statistical significant. The factors had related each other and could analyze with elements. The analysis resulted in the model was

compatible with data. The competency factors would influence on integrity, teamwork, expertise, achievement motivation and service mind respectively.

Keywords: Core Competency, Academic University Staff, Phranakorn SiAyutthaya Rajabhat University

1. บทนำ

ในอดีตมีการกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2507 [1] ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกระบบในปี พ.ศ. 2545 โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าข้าราชการ คือ เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ก. และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับข้าราชการ สาย ข. และ สาย ค. ทั้งนี้เป็นไปตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ซึ่งมีนายพิชัย รัตตกุล รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน [2] จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 มีการกำหนดเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างเป็นทางการ และปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว โดยสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จะใช้การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ทดแทนอัตราข้าราชการเดิม ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา [3] พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตราที่ 7 กล่าวถึงการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู รวมทั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีพันธกิจในการสร้างเสริมโอกาสในการศึกษา ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น สร้างระบบบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่กับความคิด สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและชาติ ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 [4]

กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่มีบุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มาแทนอัตราข้าราชการ และอาจารย์ผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน เพราะเป็นบุคคลที่จะทำให้เกิดจุดหมาย หลักการ โครงสร้างของหลักสูตรหรือจุดมุ่งหมายของการศึกษาซึ่งเป็นนามธรรมเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรม ดังนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนและการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาของรัฐ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามหลักสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงสมรรถนะหลัก 5 ด้านของข้าราชการพลเรือนไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 1)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2)การบริการที่ดี 3)การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4)การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ 5)ความร่วมมือร่วมใจ

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้นคือ สถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ผู้สอน หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดี ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวนรวม 194 คน

3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การศึกษาคือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.5 ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนเมษายน 2558 รวมเป็นเวลา 7 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

4.1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

4.1.2 สรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม มาใช้พัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก 1 – 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย

4.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลหาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล

4.1.4 สรุปผลเชิงสาเหตุของตัวปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย

5. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของปัจจัยทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.94 และมีความสัมพันธ์เชิงบวก เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

พัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ค่าไค-สแควร์ (χ^2 -test) ไม่มีนัยสำคัญ ($p=0.0$) ค่า CFI=0.91 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ที่มีค่า 0.72 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.77 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMSEA = 0.18 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.056 ซึ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 15 ตัว มีขนาดตั้งแต่ 0.78 ถึง 9.35 และมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรพบว่า สมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตัวแปรการบริการที่ดี มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.99 โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ทั้งนี้สมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ไม่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมใด ๆ เลย จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า การที่จะพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยานั้น สมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการสั่งสมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มากที่สุด รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ตามลำดับ

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยากับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เห็นด้วยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีการกิจที่ได้รับมอบหมายได้แก่ งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และอยู่ท่ามกลางผู้รับบริการคือ นักศึกษาที่มีความคาดหวังในตัวผู้สอน หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอย่างมาก จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตั้งใจในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกด้าน และต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสุรัตน์ดวงชาทม [5] ที่ว่าการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานมีการกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและนำสิ่งที่ยังต้องการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายองค์การร่วมกัน ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความสำคัญต่อสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของการก่อตั้งองค์การ ดังนั้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นเป้าหมาย

สำคัญขององค์การสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการที่จะทำ ให้สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุผลตามเป้าหมาย นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ พิสมัย พวงคำ [6] ที่ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับคือ ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญอยู่ในอันดับแรก

6.1.2 การบริการที่ดี : ระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริการที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความตั้งใจที่จะถ่ายทอดความรู้สู่ลูกศิษย์ (นักศึกษา) สอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย [7] ที่ทำการศึกษารอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลางสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า รอบสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด มีจำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และความร่วมแรงร่วมใจ และขัดแย้งกับ ฎายิน วงศ์หงษ์ [8] ที่พบว่า หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับ สมรรถนะด้านการบริการที่ดีและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรอบการทำงานและภารกิจการทำงานที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน

6.1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นผู้ที่ต้องถ่ายทอดความรู้สู่นักศึกษา จึงควรมีความรู้และความรอบรู้เพื่อเอาไปถ่ายทอด ประกอบกับนักศึกษาที่เข้ามาเรียนก็มีความคาดหวังจากตัวอาจารย์สูง ขัดแย้งกับ ฎายิน วงศ์หงษ์ [8] ที่พบว่า หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ที่ให้ความสำคัญกับ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นอันดับรอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรอบการทำงานและภารกิจการทำงานที่แตกต่างกัน

6.1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม : ระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะสถานศึกษามีข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากับ ชัยพงษ์ กองสมบัติ [9] ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม สอดคล้องกับ เจณศจี ไพบูลย์สวัสดิ์ [10] ที่ได้ศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาการกำหนดขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนก คือ ด้านจริยธรรม แต่ขัดแย้งกับ ฎายิน วงศ์หงษ์ [8] พบว่า หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับ สมรรถนะด้านการบริการที่ดีและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรอบการทำงานและภารกิจการทำงานที่แตกต่างกัน

6.1.5 การทำงานเป็นทีม : ระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีหลายด้าน ทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการทำงานร่วมกันและเพื่อให้

บรรลุปเป้าหมายร่วมกัน การร่วมแรงใจทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บดินทร์ อินทร์พันธ์ [11] ด้านการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีมีความสามัคคี ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน/ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบริษัท ได้ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับบริษัทฯ และสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในทีมแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในบริษัทฯ ด้วยกันเอง และกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้บริษัทฯ มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป และสอดคล้องกับ ฎาอิน วงศ์หงษ์ [8] พบว่า หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ที่ให้ความสำคัญกับ สมรรถนะความร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม

6.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นี้ ตัวบ่งชี้ปัจจัยทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญ และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบอิทธิพลของปัจจัยกับสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งแสดงความสัมพันธ์

ระหว่างองค์ประกอบอิทธิพลของปัจจัยกับสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรพบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตัวแปรการบริการที่ดี ตามลำดับ โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน คือมีค่าความสัมพันธ์เป็นบวก จากผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มากที่สุดคือการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม รองลงมาคือตัวแปรการทำงานเป็นทีม ตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตัวแปรการบริการที่ดี ตามลำดับ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย ของรัฐนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องจัดทำ เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรแบบใหม่ ที่จะมาแทนข้าราชการ ซึ่งในปัจจุบันแทบจะไม่เปิดรับบุคลากรประเภทข้าราชการ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรสายพันธุ์ใหม่ ก็ควรได้รับการถ่ายทอดทั้งวิชาการความรู้ คุ้ไปกับจริยธรรม ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐจะต้องให้ความสนใจหรือให้ความจริงจังในการจัดทำนโยบาย โครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

7.2 ในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน ควรส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสร้างระบบงาน กระบวนการทำงาน และเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมอบอำนาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

7.3 ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิผล

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เกษม บำรุงเวช ท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่เห็นความสำคัญของการทำวิจัยและสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่อาจารย์อย่างต่อเนื่องเสมอมา

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลา รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยให้ถูกต้องตามขั้นตอน ทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระสำคัญ โดยให้คำแนะนำ แก้ไขให้มีความถูกต้อง ประกอบด้วย

- (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ จันทะนี
- (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงตา สราญรมย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วัชรปัญญาพงศ์

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งน้อง ๆ ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และอื่น ๆ

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507, 2507.
- [2] มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2542, สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2557 สืบค้นจาก http://www.cau.ku.ac.th/01_intro/resolution/2542_10_12.htm.

- [3] ราชกิจจานุเบกษา, “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551”, 2551
- [4] มณี ชินณรงค์, “ประสิทธิผลการบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, 2553.
- [5] สุรัตน์ ดวงชาตม, “การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- [6] พิสมัย พวงคำ, “สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”, รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- [7] มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย, “การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- [8] ภูยีน วงศ์หงส์, “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลุ่มงานปกครอง ของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- [9] ชัยพงษ์ กองสมบัติ, “สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย”, รายงานวิจัย, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- [10] เจนศจี ไพบุลย์สวัสดิ์, “การศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกสังกัดฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์, โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.

- [11] บดินทร์ อินทร์พันธ์, “สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทมอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด”, บทความวิจัย, คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558, สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2558, สืบค้นจาก <http://www.bec.nu.ac.th/bec-web/graduate/>.