

ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
**Relationships Between Core Competency Focus and Working Efficiency
of Supporting Staffs of Mahasarakham University**

สุภาภรณ์ ประทุมชัน¹, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา², พลาญ จันทรจตุรภัทร³
Supaporn Prathumchan¹, Supapong Pinvahar², Palan Jantarajaturapath³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 235 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น พนักงานปฏิบัติการ ต้องตระหนักถึงการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ทั้งในด้านความสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

This study aimed to examine the effect of core competency focus and working efficiency of supporting staffs, by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 235, supporting staffs of Mahasarakham University. The statistics used for analyzing the collected data were multiple correction analysis, and multiple regression analysis. The

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Graduate students. Master of Management program, Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University

^{2,3} Lecturer, Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University

findings revealed that the core competency focus the aspects of expertise, integrity, and teamwork had positive relationships with and effects on working efficiency as a whole. Therefore, to gain more efficiency and effective of the operation, The supporting staffs must be aware of the core competency focus which generates knowledge, skills, ability, and other personal characteristics in several aspects: expertise, integrity and teamwork. This is to effectively and achieve its goals in Mahasarakham University in the future.

Keywords: Core competency focus, Working efficiency, Supporting staffs of Mahasarakham University

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันคนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด เพราะคนถือได้ว่าเป็นหัวใจและเป็นกลไกที่สำคัญของกระบวนการพัฒนา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยังยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพมีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะ (Competency) ขององค์กร ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ จึงทำให้อำนาจงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และสมรรถนะ จะมีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการมากขึ้น (สุมาลี แสงสว่าง, 2550)

การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency Focus) เป็นการที่หน่วยงานกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กร

กับความสามารถของบุคลากรที่จะตอบสนองความสำเร็จขององค์กรตามที่ตำแหน่งงานหรือองค์กรต้องการ เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ลู่ลวงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรซึ่งแต่ละองค์กรจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่น และสมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงให้ความสำคัญที่จะมุ่งเน้นสมรรถนะหลักของพนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งพนักงานปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคนจำเป็นต้องมี อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลู่ลวงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสายงานของตนเอง

(กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 4)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Worknig Efficiency) เป็นความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและแก่บุคลากรขององค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรที่จะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบไปด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้าน การ จัด ทา และ ใช้ ทรัพยากร (System Resource) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) ซึ่งในแต่ละองค์กร ทั้งภาครัฐหรือเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมี ผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้ง แก่ผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงาน ก็ขึ้นอยู่กับ ความสามารถขององค์กรเอง (สมใจ ลักษณะ. 2552: 237)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้เล็งเห็น ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ

มีการดำเนินการพัฒนาพนักงานปฏิบัติการ ให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทางมหาวิทยาลัย มหาสารคามได้ให้ความสนใจในการนำสมรรถนะ หลัก (Core Competency) ของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มาปรับใช้ให้ เหมาะสมกับระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งกำหนดให้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ พนักงาน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ ใน การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละ ประเภท และสายงานเพื่อนำผลการประเมินไป ประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลใน ด้านต่าง ๆ โดยยึดหลักการประเมิน ที่มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมต่อข้าราชการโดย คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงานของตำแหน่ง และ ผลงานที่ปฏิบัติ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการ ปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (กอง การเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 20) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่าง สูงสุด อีกทั้งการกำหนดสมรรถนะหลักของ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ผ่านมานั้น ยังได้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และ ยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามหลัก ธรรมาภิบาล (กองแผนงาน มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึง สนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้น สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การมุ่งเน้น สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บ รวบรวมข้อมูลจาก พนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการ

วิจัย สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานในการวัดทักษะ ความรู้ ความสามารถ วิเคราะห์หาจุดอ่อนตลอดจนวางแผน การพัฒนาสมรรถนะของตนได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักยังถือเป็นเครื่องมือในการประเมิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ

สมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

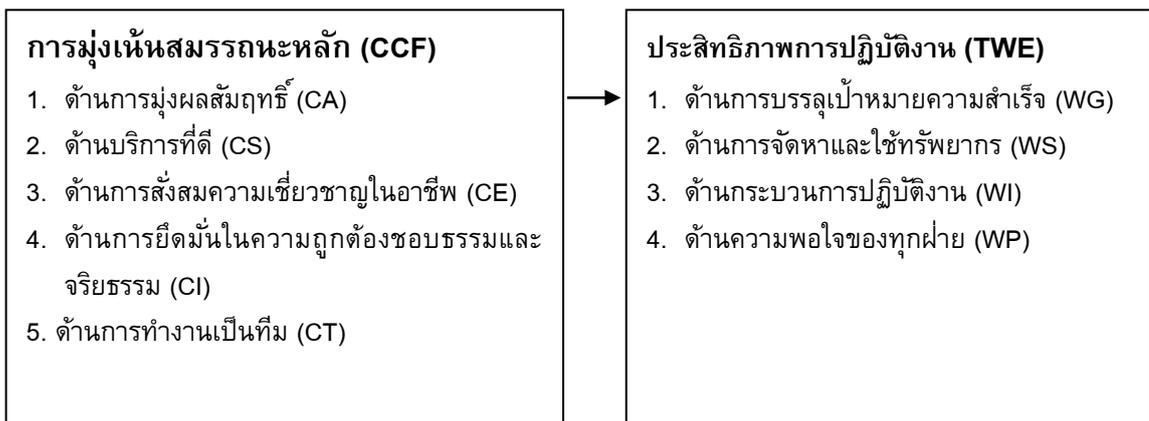
1. การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก (Core Competency Focus) หมายถึง การที่ หน่วยงาน กำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับความสามารถของบุคลากรที่จะตอบสนองความสำเร็จขององค์กรตามที่ตำแหน่งงานหรือองค์กรต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการ และจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

รูปภาพประกอบ 1 โมเดลของการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือการดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิก ในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Working Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้เพียงใด

2.2 การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) หมายถึง การพิจารณาประสิทธิภาพของการจัดหาทรัพยากร ในลักษณะที่มีเพียงพอสำหรับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ และคัดสรรอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 กระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการไหลเวียนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ไต่งานครบถ้วน มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

2.4 ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลงานความสำเร็จของบุคลากรภายในองค์กรและกระบวนการปฏิบัติที่ใช้ นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ผู้เข้ามาติดต่อประสานงาน ผู้บริหารและบุคลากร เป็นต้น

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีการเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ในกระบวนการเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนั้น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 427 คน (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557 : เว็บไซต์)

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ข้อ 2) ด้านบริการที่ดี จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม จำแนกออก 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการ

จัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ 3)
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และ 4)
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 5 ข้อ

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ได้ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยผ่านการตรวจสอบเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.659-0.959 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.661-0.926 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.794-0.950 ส่วนประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.761-0.937

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ Work efficiency} = \beta_0 + \beta_1 CA + \beta_2 \text{CSF} + \beta_3 \text{CEF} + \beta_4 \text{CI} + \beta_5 \text{CT} + \epsilon$$

CA แทน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

CS แทน ด้านบริการที่ดี

CE แทน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

CI แทน ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

CT แทน ด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	TWE	CA	CS	CE	CI	CT	VIFs
\bar{X}	4.30	4.44	4.46	4.35	4.55	4.45	
S.D	0.43	0.45	0.47	0.43	0.45	0.50	
TWE		0.522*	0.637*	0.705*	0.617*	0.668*	
CA			0.674*	0.628*	0.610*	0.635*	2.127
CS				0.718*	0.688*	0.796*	3.702
CE					0.617*	0.680*	2.399
CI						0.638*	2.153
CT							3.043

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัว มีความสัมพันธ์กัน อาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักมี

ค่าตั้งแต่ 2.127 – 3.702 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Neter and Kutner. 1996 : 62-80

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.673	0.215	3.129	0.002*
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (CA)	-0.043	0.059	-0.721	0.472
ด้านบริการที่ดี (CS)	0.006	0.075	0.081	0.935
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (CE)	0.412	0.066	6.228	0.000*
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (CI)	0.203	0.061	3.352	0.001*
ด้านการทำงานเป็นทีม (CT)	0.241	0.064	3.752	0.000*

F = 64.706 p = 0.000 Adj R² = 0.576

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากตาราง 2 พบว่า การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านความส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ความถูกต้อง และมีความร่วมมือในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ศุภมิตร พินิจการ (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ใน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน นักบัญชีกรมสรรพสามิตต้องตระหนักถึงสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ ทั้งในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม บริการที่ดี ความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องจริยธรรม และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางด้านการบริหารการจัดเก็บรายได้เข้ารัฐเพื่อนำไปบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ McAllister (2006) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมเพรียงและเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถระบุได้ว่าการปฏิบัติงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ ความสามารถที่เพียงพอ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การประเมินถูกปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่รวบรวมจากการพัฒนาในครั้งแรกของการประเมินความสามารถ และความก้าวหน้า การพัฒนาที่ต้องการเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ

สรุป

การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น พนักงานปฏิบัติการต้องตระหนักถึงการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ทั้งใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1.1 ควรศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้

ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้บริหารองค์กร หัวหน้างานสำนักงานข้าราชการ เป็นต้น

1.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันในองค์กร จิตสำนึกความรับผิดชอบ นวัตกรรมองค์กร

1.3 ควรศึกษาตัวแปรตามอื่น เช่น ศักยภาพการบริหารงานความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น

1.4 ควรศึกษาตัวแปรกลางเพิ่มที่มีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ

1.5 ควรศึกษาการเพิ่มศักยภาพของพนักงานปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานปฏิบัติการในองค์กรให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ประโยชน์ของการวิจัย

2.1 พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายแผนงานและโครงการต่างๆ ขององค์กร

2.2 พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการเพิ่มพูนเกี่ยวกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักให้สูงขึ้นเพราะสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.3 พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคามควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็น

ทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานในการทำงาน

2.4 พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

2.5 พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรตระหนักถึงการนำแนวปฏิบัติที่ดี มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีด

ความสามารถให้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูล และขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และ ดร. พลาญ จันทจร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *การประเมินผล*. <<http://www.pd.msu.ac.th>>.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *รายงานประจำปี 2556*. <<http://www.plan.msu.ac.th>> 2557.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ; สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- ศุภมิตร พินิจการ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2557. *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. <<http://www.ocsc.go.th>>.
- สุมาลี แสงสว่าง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลัก ของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- McAllister, M., & Osborne, S. R. (2006). *Teaching and learning practice development for change*. Journal of Continuing Education in Nursing.
- Neter, J., W. & Kutner, M. (1996). *Applied linear statistical models*. New York : McGraw-Hill.