

**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อ
ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง**
**Approach to Developing the Competencies of Academic Staff Affecting the
Performance of Rajabhat Universities in the Central Region**

คณิต เรืองขจร¹, อนันต์ ธรรมชาลัย², พิศมัย จารุจิตติพันธ์³ และ ภัสธรชนกพรรณ อนุชาติไชย⁴

Khanit Ruengkajhon¹, Anan Thamchalai², Pisamai Jarujittipant³

and Phaschanokphan Anuchatchai⁴

^{1,3}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,4}คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{1,3} Faculty of Business Administration, North Bangkok University, Thailand

^{2,4} Faculty of Political, North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹Khanit.rue@nortbkk.ac.th

Received November 30, 2024; Revised March 24, 2025; Accepted March 25, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีใช้แนวคิด สมรรถนะ และแนวคิดผลการดำเนินงาน เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลางจำนวน 14 แห่ง การวิจัยนี้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน 400 ราย ด้วยการสุ่มอย่างง่าย และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ โดยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ และส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 51.5 โดยมีปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยสามารถนำเสนอ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) กลุ่มแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร 2) แนวทางการยกระดับการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย 3) แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ; มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

This Article aimed to study (1) Analyze the competencies of academic staff that influence the performance of Rajabhat Universities in the Central Region. (2) Propose strategies for developing the competencies of academic staff at Rajabhat Universities in the Central Region. The study employed a mixed-methods research design, integrating the concepts of competencies and organizational performance as the research framework. The study area consisted of 14 Rajabhat Universities in the Central Region. Quantitative data were collected using questionnaires administered to a sample of 400 academic staff members, selected through simple random sampling. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with 17 key informants, comprising experts in the development of academic staff competencies, selected through purposive sampling. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings indicate that the five dimensions of academic staff competencies collectively explain 51.5% of the variance in the performance of Rajabhat Universities in the Central Region. Among these, *achievement orientation* was found to have a statistically significant impact on university performance at the .01 level, while *teamwork* and *professional expertise* showed statistically significant effects at the .05 level. From the research results, 3 approaches can be presented for developing the competence of academic personnel, consisting of 1) a group of approaches for creating a cooperation network for personnel development, 2) an approach for raising the level of development

of the competence of academic personnel to support changes and drive the university's mission, 3) an approach for developing and continuously improving the university's operational plan.

Keywords: Development Approaches; Academic Staff Competencies; Rajabhat Universities

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สถาบันการอุดมศึกษา ในประเทศไทย ต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤติมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก นโยบายของรัฐที่ไม่แน่นอน กฎหมายที่ไม่ทันต่อยุคสมัย การเมืองที่ไม่ให้ความสำคัญกับแผนการพัฒนาระดับอุดมศึกษาของชาติ รวมถึงความก้าวหน้าของโลกแห่งเทคโนโลยี Saruda et al. (2010) ทำให้โลกก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ที่มีอัตราการเกิดของประชากรลดลง ประชากรสูงวัยมีจำนวนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้วยการปรับเปลี่ยนของโครงสร้างประชากร และการเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเข้าถึงองค์ความรู้มีหลากหลายช่องทางและมีหลายรูปแบบ ล้วนแต่ส่งผลต่อสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีพันธกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศ การขยายตัวด้านวิชาการใหม่ ๆ การเปิดเสรีทางการอุดมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพลิกโฉม โดยต้องมีการยอมรับถึงการต่อสู้ด้วยกำลังสมองของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในประเทศ มีความสำคัญที่สุดในโลกในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องทุ่มเททรัพยากรให้เพียงพอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่น จำนวน 38 แห่ง ทั่วประเทศ โดยมีการร่วมกันของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) The 20-Year Strategic Plan of Rajabhat University (2018) เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมายกลยุทธ์ และตัวชี้วัด มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและคุณลักษณะทั้ง 4 ประการ คือ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามพระบรมราโชบาย มุ่งผลิตครูคุณภาพและพัฒนาท้องถิ่น ในด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการศึกษา ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนท้องถิ่น จากการดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการทบทวนด้านสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจหลักจากการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย ต้องมีการปรับตัว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้แนวทางการศึกษาด้วยแนวคิดสมรรถนะหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้วยการศึกษาถึงสมรรถนะของบุคลากรที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง” มาใช้ในการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเตรียมความพร้อมให้มีความเหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขอบเขตของการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่นำเข้ามาวิเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ขอบเขตด้านประชากร: ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่เขตภาคกลาง 14 แห่ง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง”

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้อธิบายว่า ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก

เซอร์แมน (Sherman, 2004) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึงขีดสมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลคนหนึ่งที่จะช่วยให้คน ๆ นั้นสามารถส่งมอบผลงานที่ยอดเยี่ยมออกมาได้ เราอาจจะเรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่า “กลุ่มคุณสมบัติ” อันประกอบไปด้วยความรู้ทักษะลักษณะติดตัว บทบาททางสังคมภาพพจน์แห่งตนและแรงจูงใจพื้นฐาน

Buatum (2015) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถทำผลงานที่ดีมีคุณภาพมีผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าผู้อื่นภายในองค์กร

Office of the Civil Service Commission (2010) ได้อธิบายว่า สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ คือ คุณลักษณะร่วมเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน 5 สมรรถนะ ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ผลการดำเนินงาน แผนการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มียุทธศาสตร์ อยู่ด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาท้องถิ่น การผลิตและพัฒนาครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ฮัมฟรี อัลเบิร์ต (Humphrey, 1960) เพื่อค้นหาจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญ อุปสรรค (Threats) ในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

สรุปสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการสะท้อนจากการหล่อหลอมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อปรับปรุงแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการจึงส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลางด้วย

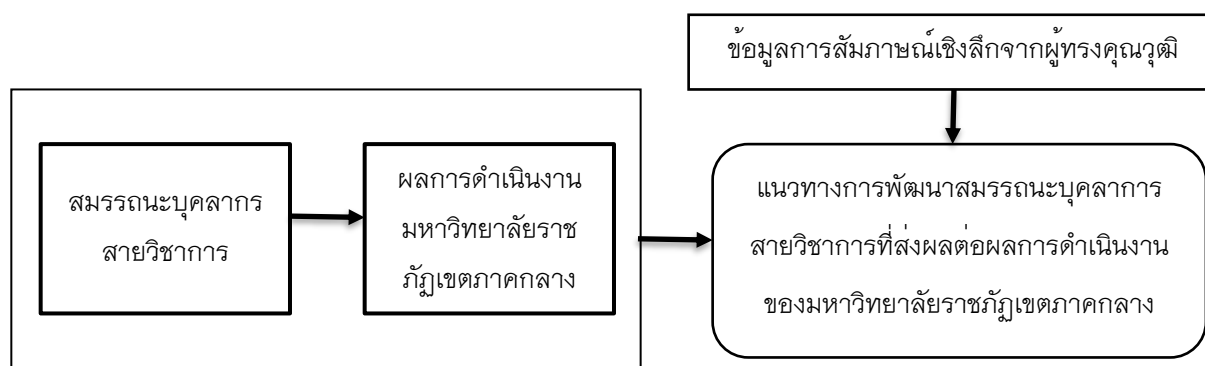
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Harnlumpang et al. (2023) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะของครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลการเรียนที่ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติทัศนคติการประกอบวิชาชีพครูและ การสนับสนุนจากสังคม ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 33.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ได้แก่ ควรพัฒนาความรู้และทักษะ ครูผู้สอนควร มีการพัฒนาความรู้และทักษะในเนื้อหาที่สอน ต้องค้นคว้าและปรับปรุงเนื้อหาการสอนให้เป็นไปตามแนวคิด และแนวทางการศึกษาที่ทันสมัย ควรพัฒนาทักษะการสอน ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาทักษะในการสอนเชิง ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการวางแผนการสอน การใช้เครื่องมือและเทคนิคการสอนที่เหมาะสม การสร้างบรรยากาศ โดยที่การศึกษาของ Puilathem (2023) ได้ทำการศึกษาแนวทางการ

ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงที่สุดยังต่ำสุด ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย (ก) ด้านการจัดการเรียนการสอน (ข) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ค) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973); เซอร์แมน (Sherman, 2004); จามรี บัวทุม (2558); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) และฮัมฟรี อัลเบิร์ต (Humphrey, 1960) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานแบบวิจัยผสมผสานวิธี โดยมีพื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลางที่ดูแลงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 17 คน ตามหลักการของ เทคนิค เดลฟาย (Delphi Technique) ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง

สำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย แต่ในการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงประชากรกลุ่มที่ 1 จำนวน 450 ราย และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 400 รายจึงใช้แบบสอบถามทั้ง 400 ฉบับ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 และนำเสนอการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

(n = 400)

สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.109	.221		.493	.623
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	.276	.060	.246	4.603**	.000
การบริการที่ดี	-.021	.081	-.018	-.263	.792
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	.198	.065	.176	3.052**	.002
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	.071	.067	.057	1.053	.293
การทำงานเป็นทีม	.431	.067	.367	6.472**	.000

R = .722 R² = .521 Adjusted R² = .515 SE (est.) = .395 F = 85.838 Sig = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ และส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 51.5 (Adjusted R² = 0.515) โดยมีปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Beta = 0.246, p-value น้อยกว่า 0.001) ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีม (Beta = 0.367, p-value น้อยกว่า 0.01) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ทีม (Beta = 0.176, p-value น้อยกว่า 0.05) ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มแข็ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการโดยการสร้างความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สามารถใช้ทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ ให้สูงขึ้น อีกทั้งทักษะที่มีผลต่อการทำงานตามภารกิจอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏแนวทาง 2) ยกระดับการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อยกระดับการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย แนวทาง 3) การพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อรองรับการพัฒนายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏให้บรรลุตามเป้าหมายโดยทีมงานบุคลากรสายวิชาการที่มีสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเทคโนโลยี

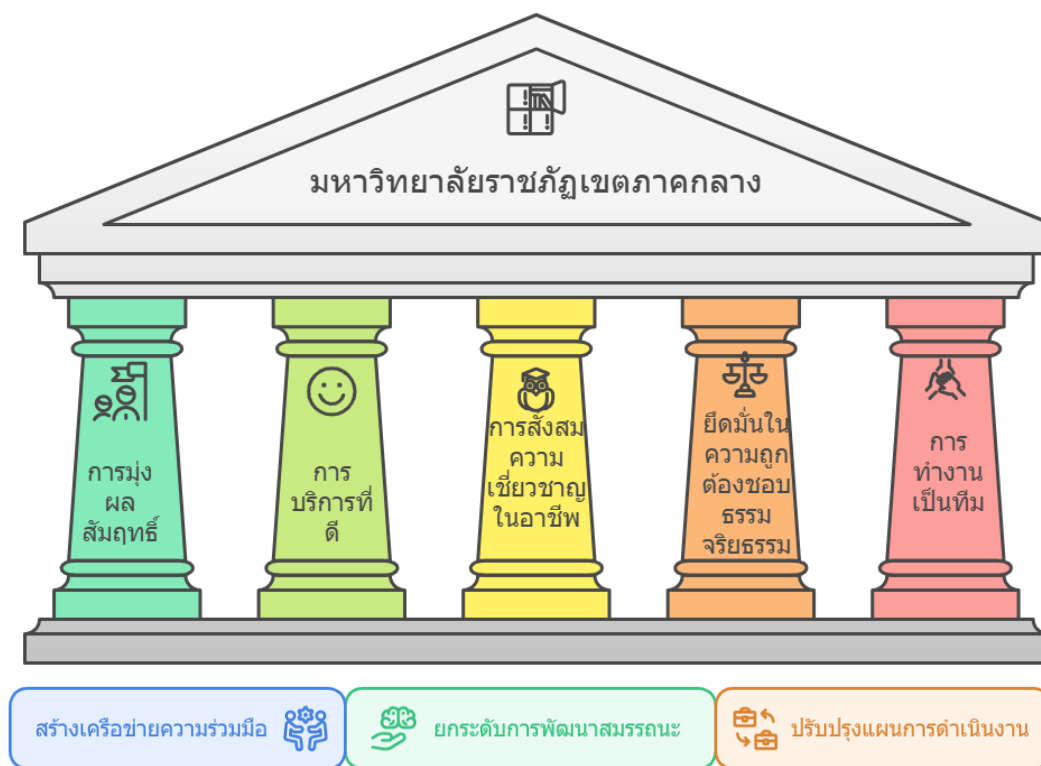
อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ อันประกอบด้วย มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง สอดคล้องกับ Khanorn (2023) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามทัศนะของหัวหน้าสำนักงานคณะ พบว่า สมรรถนะบุคลากรหลอมคุณลักษณะและพฤติกรรมรวมและเป็นความสามารถสำคัญที่บุคลากรควรมี เพื่อช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นอันดับหนึ่ง สอดคล้องกับ Pratoomchan (2014) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสมรรถนะ ความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความมุ่งมั่นให้เกิดคุณภาพ มุ่งผลสำเร็จของงานและคำนึงถึงความคุ้มค่า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน 3 แนวทาง ที่สังเคราะห์ขึ้นมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถจัดกลุ่มแนวทางได้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Samdaengchai et al. (2024) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทำให้ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) แนวทางการยกระดับการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ดำเนินงานที่เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Choocherd (2004) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กรได้ นอกจากนั้น ยังสามารถนำสมรรถนะไปปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไปใช้ในการประยุกต์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านการฝึกอบรม 3) แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

จากภาพ ผู้วิจัยสรุปสิ่งที่ได้ค้นพบว่าสมรรถนะบุคลากรจะเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาศัยฐานแห่งการพัฒนาด้านประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับเครือข่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะ (Up-Competency) เพื่อให้มีทักษะที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการแบบพลวัต กล่าวคือ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา โดยคำนึงถึงพฤติกรรมร่วมของบุคลากรสายวิชาการ 5 ประการ คือ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และ การทำงานเป็นทีม

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการสิ่งที่สำคัญ ต้องมีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา เพื่อเกิดการมีส่วนร่วมจากทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนาสมรรถนะจากความร่วมมือของเครือข่ายที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญการ ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการสร้าง การมีส่วนร่วม โดยมีการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้เกิดการยกระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสภาวะการณ์ของ ประเทศและของโลก ทำให้เกิดความพร้อมเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ และการ พัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและยุทธศาสตร์ชาติ อีกทั้งเพื่อให้เกิดความทันสมัยต่อการดำเนินงาน ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยและรองรับการจัดสรรทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และนอกจากนี้ ควรพิจารณาดำเนินการการสร้างความร่วมมือในทุกแนวทางโดยกำหนดกระบวนการ การ พัฒนาแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจ ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ อันจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรออกนโยบาย การส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และขับเคลื่อน นโยบายด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่เหมาะสมกับสถานการณ์และอย่างต่อเนื่องโดย พิจารณาดำเนินการบนพื้นฐานการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ ทางสังคม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพความพร้อมด้าน บุคลากรสายวิชาการ ภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2. กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรกำหนดแนวทางสนับสนุน การจัดทำแผน โครงการ กิจกรรม ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ด้านกระบวนการมีส่วนร่วมของส่วนงานที่เกี่ยวข้องของ มหาวิทยาลัย ได้แก่ งานบุคลากรของมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ในรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการ ที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน เพื่อเป็นมาตรฐานสมรรถนะ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปศึกษาและทบทวนเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป โดยควรทำการวิจัยการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถเปลี่ยนระดับอิทธิพลของสมรรถนะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

References

- Buatum, B. (2015). *A study of personnel officers' competency at Thapma Sub-district Municipality*. An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration. School of Management Science. Sukhothai Thammathirat Open University.
- chaisuwan, S., Seetalarom, S., & Saengwong, W. (2010). Transformation of Thai Higher Education in Student Crisis Era. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology*, 9(1), 686–702.
- Choocherd, S. (2004). The Development of Personal Competency in Working more Efficiency. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, 12(1), 223–238.
- Harnlumpang, S., Yupass, Y., & Kosonkittumporn, S. (2023). Factors Affecting Teacher Competencies in Schools Huai Mek District Under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 Kalasin Province. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(4), 309–322.
- Humphrey, A.S. (1960). *SWOT analysis*. Research work on corporate planning conducted at Stanford Research Institute, United States.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Laksanasut, S. (2022). The Development of Supervision Model to Enhance Research Competencies of Basic Education Teachers in Thailand: The Incasing of the Chonburi-Rayong Secondary Educational Service Area Office. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 2(2), 61–70.
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *Manual for civil servant development based on core competencies*. 1st. Airborne Print Co., Ltd.
- Pratoomchan, S. (2014). *The Competency of Financial and Accounting Personnel*, King Mongkut's University of Technology North Bangkok [Master's Thesis, Mahasarakham University].

- Puilathem, D., & Duangchatom, K. (2023). Guidelines for Developing Teachers' Performance Enhancement Disability Specific School Northeast under the Office of Special Education Administration. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(2), 77–92.
- Samdaengchai, W., Pienthunyakorn, S., & Pawabutra, C. (2024). The Development of a Collaborative Network for Teachers' Learning Management Competency in Digital Age of Education Network Center 19 Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Social Science and Cultural*, 8(11), 67–76.
- Sherman, G. (2004). *Competency based HRM: A strategic resource for competency mapping*. Tata McGraw–Hill.
- Thunchanok Khanorm. (2023). The Study of Core Competency and Operational Competence of Supporting Staff Positions, Thaksin University, as Perceived by Head Office of the Faculties. *Academic Journal Council of University Administrative Staff of Thailand*, 12(1), 62–75.