



หน้าแรก / บทความย้อนหลัง / ปีที่ 27 ฉบับที่ 4 (2021): ตุลาคม - ธันวาคม 2564 / บทความวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะ ด้านการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

นราธิป ชีรนาธร

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ธวัชพันธ์ บุรีรัตน์

อาจารย์ประจำสาขานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คำสำคัญ: สมรรถนะตามสายงาน, สมรรถนะการบริหาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์ที่สังกัดคณะและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการ



PDF

เผยแพร่แล้ว

2021-11-26

JOURNAL INFORMATION



Approved by TCI during 2020 - 2024

Indexed in TCI



Editor : Dr. Apinun Untaweessin

JOURNAL OF ETHICS

Publication Ethics

เมนูหลัก

หน้าแรก

กองบรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์และขอบเขต

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะ ด้านการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

นราธิป ธีรธนาธร*, ธนวัฒน์ บุรีรัตน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่สังกัดคณะและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย พบว่า (1) สมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่สมรรถนะตามสายงานด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.27) สมรรถนะการบริหารด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.12) (2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการสร้างสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ควรจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

คำสำคัญ : สมรรถนะตามสายงาน, สมรรถนะการบริหาร

* อาจารย์ประจำสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** อาจารย์ประจำสาขานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Corresponding author, email: naratip_tee@nstru.ac.th, Tel. 080-6354539

Received : February 15, 2021; Revised : March 16, 2021; Accepted : May 14, 2021

The Study of Guideline Development Job Competency and Management Competency of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University Lecturers

Naratip Teeratanatorn*, Thanawat Bureerat**

Abstract

The purpose of this study was to study the overall levels and each aspect of the lecturer's competencies of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University (NSTRU), compare the level of NSTRU lecturers' competencies according to an individual characteristic and develop competency building guidelines for the lecturers at the NSTRU. A sample of 200 lecturers were selected. This research used the multi-stage sampling. The method used for collecting the data was a rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.96. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA by Scheffe's method.

The research findings were as follows (1) The overall levels and each aspect of job competency and management competency were at a high level. The job competency of teaching and the management competency level of teamwork was highest. (2) Comparing the level of lecturers' job competencies and management competencies classified by personal characteristics, they were found that the differences in age, education, academic position, employment status, working experiences and affiliated faculty of lecturers showed significant differences in job competency and management competency at a level of 0.05. (3) To develop competency building guidelines for the lecturers at the NSTRU should provide the curriculum which emphasis, strengthen and develop the competency of teaching, research and the provision of the academic services for the public generally.

Keywords: Job competency, Management competency

* Instructor, Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

** Instructor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Corresponding author, email: naratip_tee@nstru.ac.th, Tel. 080-6354539

Received : February 15, 2021; **Revised** : March 16, 2021; **Accepted** : May 14, 2021

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่ดำเนินการภายใต้พันธกิจที่ทำหลายประการ อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแต่ละพันธกิจมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สถาบันอุดมศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตกำลังคนและองค์ความรู้ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมูลค่ามากที่สุดในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากระดับอุดมศึกษาเป็นช่วงวัยที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาติได้ตระหนักถึงคุณภาพบุคลากรทั้งผู้เรียนและผู้สอน ตลอดจนคุณภาพสถาบันและมาตรฐานหลักสูตร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพ มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิตที่ดีให้กับประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน อันได้แก่ ระบบการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคณาจารย์เป็นผู้รับบทบาทภาระหน้าที่เหล่านั้น ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์นับเป็นเครื่องมือหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร คณาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีเทคนิคการสอน การถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำปรึกษา พัฒนาองค์ความรู้และงานวิจัย ตลอดจนมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม อาจารย์จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มีการนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการจากต่างประเทศมาใช้จำนวนมาก หนึ่งในนั้นคือ สมรรถนะ (Competency) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระบุว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ จากนิยามในข้างต้นหากพิจารณาแล้ว สามารถระบุนิยามของสมรรถนะในเบื้องต้นได้ว่า สมรรถนะคือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะอาจารย์จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์นับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญเร่งด่วนเนื่องจากการขยายตัวทางการศึกษาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งทางวิชาการ เทคโนโลยี และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปัจจุบันมีการเปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกในหลายสาขาวิชา ประสบปัญหาที่ต้องการการพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านปริมาณพบว่า อาจารย์ที่จบการศึกษาและมีศักยภาพตรงตามหลักสูตรมีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษา ส่วนในด้านคุณภาพ พบว่า อาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนและการวิจัยอยู่ในระดับน้อย ขาดความชำนาญในการสอน ขาดทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางด้านการผลิตสื่อ รวมถึงขาดประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำให้เน้นสอนแต่ภาคทฤษฎี อย่างไรก็ตาม การที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งถือว่านอกจากความรู้ในการสอนที่ต้องมีแล้ว อาจารย์ยังต้องเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) แสดงให้เห็นว่าที่ใดมีอาจารย์ที่เก่งมีความสามารถ มีผลงานวิชาการมาก มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ที่นั่นจะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อาจารย์ต้องทบทวนตนเองว่ามีคุณภาพหรือศักยภาพมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับที่สังคมคาดหวังหรือไม่ (กชกร ก้อนสมบัติ, 2556) แม้ว่า

พันธกิจของมหาวิทยาลัยจะมีความคล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบัน และด้วยลักษณะเชิงพื้นที่และความแตกต่างของบุคลากร ทำให้สมรรถนะที่พึงประสงค์ในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชยังขาดการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ จึงนำมาซึ่งปัญหาหลายประการ เช่น การพิจารณาสรรหาคัดเลือกโดยขาดหลักเกณฑ์สมรรถนะ การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น และการจัดจ้างตามความสามารถและสมรรถนะ ซึ่งจากข้อมูลทางสถิติของอาจารย์ที่สังกัดคณะและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปัจจุบันมีอาจารย์จำนวน 389 คน โดยทั้ง 5 คณะ มีจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการรวมกัน จำนวน 101 คน แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องเพิ่มศักยภาพทางการขอตำแหน่งทางวิชาการอีกเป็นจำนวนมาก

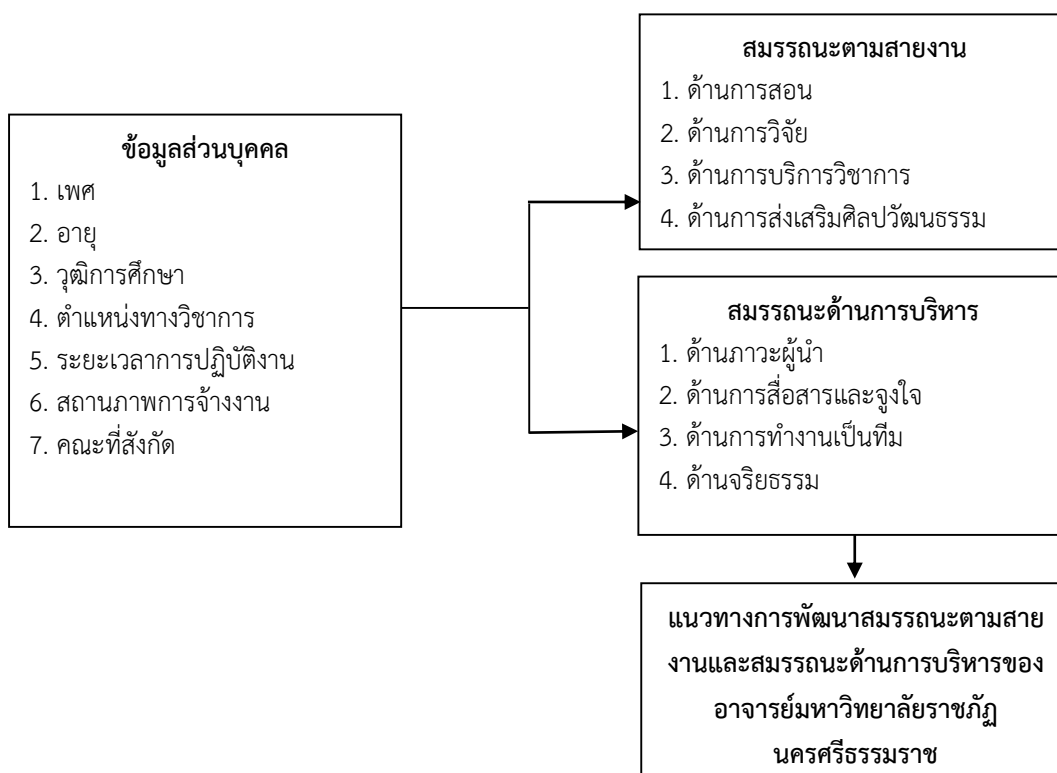
จากความสำคัญที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะด้านการบริหารของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถในบทบาทหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ รวมทั้งจะส่งผลถึงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดการกำหนดภารกิจหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (2556) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตามองค์ประกอบสมรรถนะของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1999) และแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยจากนักวิชาการ ในการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจหลัก ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์ได้เป็น 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะตามสายงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะด้านการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ที่สังกัดคณะและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2562 รวมประชากรทั้งสิ้น 389 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 200 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามคณะที่สังกัด

การพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Guideline) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล มีคำถามเป็นเค้าโครงในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่ให้โอกาสผู้ให้ข้อมูลได้ตอบอย่างเสรี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามคณะที่สังกัดทั้ง 5 คณะ

2. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยวางแผนทางคำถามตามประเด็นในกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน และคณะที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะตามสายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ใช้แนวคิดการกำหนดภารกิจหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (2556) ซึ่งสมรรถนะตามสายงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด) จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับด้านการสอน 7 ข้อ ด้านการวิจัย 7 ข้อ ด้านการบริการวิชาการ 5 ข้อ และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตามองค์ประกอบสมรรถนะของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1999) และแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยจากนักวิชาการ ในการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจหลัก ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด) จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ 5 ข้อ ด้านการสื่อสารและจูงใจ 7 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม 5 ข้อ และด้านจริยธรรม 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยทุกข้อมีค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) มากกว่า 0.50 ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าระดับความน่าเชื่อถือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่คำนวณโดยโปรแกรม SPSS for Windows ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.959

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยแก่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งได้พิจารณาและรับรองการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดี 5 คณะ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และระยะเวลาในการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดียินดีเข้าร่วมการวิจัยจึงแจกแบบสอบถาม โดยคำตอบหรือข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม ทั้งนี้เมื่อการวิจัยสิ้นสุดลงจะทำลายแบบสอบถามเพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกรกฎาคม-ตุลาคม 2563 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับคณบดี และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการบันทึกคำตอบในแบบสอบถามเพื่อประมวลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะการบริหารใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test for independent samples)
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s method)
4. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 อายุเฉลี่ย 41-50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 สถานภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0
2. ผลการวิเคราะห์ค่าระดับสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 - 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านการวิจัย ($\bar{X} = 4.04$) ด้านบริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.85$) และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะตามสายงาน และระดับสมรรถนะการบริหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะตามสายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมรรถนะ	ข้อมูลส่วนบุคคล														
	ตามสายงาน	เพศ		อายุ		วุฒิการศึกษา		ตำแหน่งทางวิชาการ		สภาพการจ้างงาน		ระยะเวลาปฏิบัติงาน		คณะที่สังกัด	
		t	Sig.	F	Sig.	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
การสอน	0.76	.446	12.46	.000*	-4.67	.000*	-3.81	.000*	10.21	.000*	10.35	.000*	8.77	.000*	
การวิจัย	1.46	.144	13.36	.000*	-6.91	.000*	-4.98	.000*	18.17	.000*	8.83	.000*	7.36	.000*	
บริการวิชาการแก่สังคม	-1.80	.073	1.91	.129	-3.04	.003*	-2.95	.004*	3.83	.011*	2.68	.033*	5.29	.000*	
ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	-0.15	.879	2.47	.063	-2.95	.004*	-2.35	.020*	2.20	.089	2.97	.020*	6.25	.000*	
รวม	0.42	.672	12.00	.000*	-6.05	.000*	-4.76	.000*	11.74	.000*	9.54	.000*	6.70	.000*	

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะตามสายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และคณะที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสอน มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะตามสายงานสูงสุด โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา ได้แก่ คณะที่สังกัด คือ คณะครุศาสตร์ ($\bar{X} = 4.25$) วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.26$) สภาพการจ้างงาน ได้แก่ ข้าราชการ ($\bar{X} = 4.23$) อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.21$) และตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามสายงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมรรถนะ	ข้อมูลส่วนบุคคล														
	การบริหาร	เพศ		อายุ		วุฒิการศึกษา		ตำแหน่งทางวิชาการ		สภาพการจ้างงาน		ระยะเวลาปฏิบัติงาน		คณะที่สังกัด	
		t	Sig.	F	Sig.	t	Sig.	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ภาวะผู้นำ	0.71	.472	10.68	.000*	-3.48	.001*	-3.57	.000*	6.85	.000*	7.80	.000*	4.58	.001*	
การสื่อสารและจิตใจ	0.30	.753	3.40	.019*	-3.98	.000*	-3.95	.000*	4.68	.003*	3.03	.019*	3.24	.013*	
การทำงานเป็นทีม	1.46	.144	3.90	.010*	-2.78	.006*	-2.92	.004*	7.44	.000*	4.36	.002*	9.11	.000*	
จริยธรรม	1.69	.091	5.90	.001*	-1.84	.068	-1.65	.100	3.51	.016*	2.15	.075	4.91	.001*	
รวม	0.98	.322	6.43	.000*	-3.57	.000*	-3.95	.000*	6.87	.000*	5.30	.000*	4.74	.001*	

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และคณะที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะการบริหารสูงสุด โดยตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.07$) สภาพการจ้างงาน ได้แก่ ข้าราชการ ($\bar{X} = 4.06$) วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ($\bar{X} = 4.05$) อายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.05$) และคณะที่สังกัด คือ คณะครุศาสตร์ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะการบริหารแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะตามสายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์มีสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพของหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน และเป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่กำหนดทั้งในด้านภาระการสอนที่ต้องมีการวางแผนหรือจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิชาสอน อาจารย์ผู้สอนมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะให้ความรู้แก่นักศึกษาตรงตามวิชาที่ได้รับมอบหมาย และอาจารย์ได้ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งอาจารย์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กับการทำวิจัย ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในทักษะและความรู้ที่เพียงพอในการทำวิจัยในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยลำพัง และมั่นใจว่าผลงานวิจัยของตนเอง มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำมา

เผยแพร่ในวารสารหรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการได้ รวมทั้งอาจารย์มีความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม และเพียงพอที่จะใช้ในการทำวิจัยให้กับหน่วยงานภายนอกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพร สายทอง (2562) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน พบว่า สมรรถนะการวิจัยด้านทัศนคติของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการวิจัยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ ส่วนเรื่องการส่งเสริมการบริการวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในความสามารถที่จะสร้างและเผยแพร่งานวิชาการในระดับประเทศได้ เนื่องจากคณะที่อาจารย์สังกัดส่วนใหญ่ให้บริการทางวิชาการในด้านการเป็นวิทยากร การให้คำปรึกษา และการสร้างสรรค์งานเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง และอาจารย์แต่ละท่านมีส่วนร่วมในงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยต่อหน่วยงานและบุคลากรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในเนื้อหาวิชาการ การใช้หลักของคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เน้นการบูรณาการวัฒนธรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังความดีแก่นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ สิงห์ศรี (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะตามพันธกิจและสมรรถนะหลักของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด อาจารย์สามารถดำเนินการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนและวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการศึกษา สามารถประเมินผลการสอนที่ครอบคลุมการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอนและผลการเรียนรู้ และสามารถนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะการบริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า อาจารย์มีสมรรถนะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการสื่อสารและจูงใจ มีสมรรถนะในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณของอาจารย์ที่พืงนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตนเองของอาจารย์หรือครูผู้สอน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้ให้ความสำคัญด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าด้านอื่น ๆ อาจมีเหตุผลมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสังคมเพื่อนร่วมงาน ผลงานของทีมงานและหน่วยงานเหนือกว่าผลงานของตนเอง การมีน้ำใจให้กับเพื่อนอาจารย์ ทำให้บรรยากาศในห้องพักอาจารย์น่าอยู่ขึ้น ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อาจารย์แต่ละท่านให้การเคารพในบทบาทความคิดของกันและกัน และส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับและตระหนักในคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานและมีความเป็นเอกภาพมุ่งทำงานไปเพื่อเป้าหมายเดียวกัน การทำงานของหน่วยงานจะกำหนดเป้าหมายและภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเสมอ เพื่อการพัฒนาสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านจริยธรรมนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยขององค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น บุคลากรในแต่ละคณะต่างมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง หน้าที่ และวิชาชีพอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน นอกจากนี้การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันอาจารย์ต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาทักษะความชำนาญเชิงปฏิบัติให้นักศึกษาแล้ว ยังต้องสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพทางจิตใจของนักศึกษาควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอนจึงต้องปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา สำหรับด้านภาวะผู้นำของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งโดยปกติอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้าน

ความรู้และผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และเพื่อยกระดับศักยภาพของตนให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ประเด็นสำคัญของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย คือ หน้าที่ในการพัฒนาตนเอง หรือที่เรารู้จักกันดีคือหน้าที่ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อตนเองและต่อสถาบัน จะเห็นได้ชัดเจนสำหรับประโยชน์ต่อตนเอง คือ การเรียนปริญญาเอก จะสามารถทำให้มองเห็นภาพรวมของสายวิชาที่เรียน สามารถถ่วงถ่วงงานเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ในสายที่เรียนและคิดว่าตนเองถนัดที่สุด ทั้งนี้ หากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ สามารถพัฒนางานของตนเอง รู้จักคิดริเริ่ม แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการวางแผนการพัฒนาสถาบันแบบมีส่วนร่วมด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดการมีส่วนร่วม และความเป็นหุ้นส่วนในทุกด้าน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของทุกฝ่าย รวมไปถึงสมรรถนะการบริหารด้านการสื่อสารและจูงใจ ซึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากการใช้สื่อสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นในปัจจุบัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ และการติดต่อสื่อสารกันทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หาประสบการณ์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องมีความรู้และเข้าใจ สามารถประยุกต์ใช้และบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถสื่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากคณะหรือมหาวิทยาลัยไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

3. การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับสมรรถนะตามสายงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ระยะเวลาปฏิบัติงานของอาจารย์นั้น อาจเป็นผลมาจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมานาน แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ผู้นั้นจะเป็นผู้ที่มีอายุงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย และสามารถใช้ประสบการณ์มาวิเคราะห์หาเหตุผลได้มากกว่า อีกทั้งเป็นการสะสมประสบการณ์และมีโอกาสในการฝึกทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ สามารถเชื่อมโยงเหตุผลในการทำงาน มีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา เกตุชรรัตน์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จากงานวิจัยจะพบว่าอายุกับระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ อาจารย์ที่มีอายุเพิ่มขึ้น ระยะเวลาการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์ในการสอนมาแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง จึงจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ทราบแนวทางการพัฒนาและวิทยาการสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ที่ตนถนัด ทั้งนี้ ความแตกต่างกันของอายุกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะตามสายงาน อาจเป็นผลที่เกิดจากเหตุปัจจัยอื่นได้อีกด้วย อาทิเช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน (ประสาร มาลากุล ณ อยู่ธยา และคณะ, 2554)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามสายงานด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะที่ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ รุติวัจจน์ รุจิภาสวรเมษ (2553) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักใน

การปฏิบัติงาน โดยให้ความเห็นว่า การรับบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานมีความเฉพาะเจาะจงและต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร จึงแตกต่างจากผลที่ผู้วิจัยค้นพบ เนื่องจากในสถาบันอุดมศึกษานั้น อาจารย์จะมีหน้าที่รับผิดชอบหลายด้านควบคู่ไปกับการสอนและวิจัย เช่นตำแหน่งการบริหารงานในองค์กร เป็นต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าวุฒิการศึกษาเป็นกรอบกำหนดความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ซึ่งความแตกต่างกันของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดวิสัยทัศน์หรือมุมมองของการทำงานที่ต่างไปจากระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงทำให้สมรรถนะการทำงานค่อนข้างสูงด้วยการใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับการศึกษามาเป็นประโยชน์ต่องานทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2554)

4. การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับสมรรถนะการบริหาร พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคุณลักษณะหนึ่งของอาจารย์ที่บ่งบอกถึงประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาและวิทยาการ รวมถึงจะต้องเป็นบุคคลที่ผ่านการสอน และการวิจัยมาพอสมควร มักจะนำประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาปรับใช้กับการทำงานด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรม ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารนี้ สามารถบ่งบอกได้ถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถส่งผ่านและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารได้ และจะให้ความสำคัญกับผลงานของ ทีม หรือหน่วยงานมากกว่าผลงานตนเอง สามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์การเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธิวา ชูศรีโสม และณัฐชุตาวิจิตรจามรี (2555) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารและความพึงพอใจในการสื่อสารของข้าราชการทหาร กรมการทหารสื่อสาร กองทัพบก ซึ่งพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารตามลักษณะทางประชากรมีความแตกต่างกันตามชั้นยศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และการขอตำแหน่งทางวิชาการอันเป็นสัญลักษณ์แทนการประกันคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน

5. แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะการบริหารของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการสอน ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการเรียนการสอนออนไลน์กับอาจารย์เพื่อรองรับการเรียนการสอนในอนาคต ปรับวิธีการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องและสอดคล้องกับสถานการณ์ 2) ด้านการวิจัย งานวิจัยของอาจารย์ควรสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ เกิดประโยชน์กับบัณฑิต และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง 3) ด้านบริการวิชาการแก่สังคม ควรเน้นการบูรณาการการเรียนการสอนตามโครงการ และรายวิชาที่อาจารย์สอน เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้แบบองค์รวม โดยให้นำนักภาระงาน และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านบริการวิชาการ เพื่อสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ 4) ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ควรพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมภาคใต้ และแนวทางการบูรณาการกับการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการนำศิลปวัฒนธรรมมาบูรณาการกับการเรียนการสอน 5) ด้านภาวะผู้นำ ควรคัดเลือกบุคคลที่มีภาวะผู้นำมาบริหารจัดการองค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้นแบบที่ดีต่อสังคม เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าหาญในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม 6) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกเรื่อง ใช้สื่อที่เป็นมาตรฐานในการสื่อสารภายในองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ในการสื่อสาร ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ เน้นความสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาวิธีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ง่ายต่อความเข้าใจ

ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย สนับสนุนการเชื่อมต่อข้อมูลในระบบไร้สาย แสดงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน 7) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการบูรณาการทีมงานระหว่างหลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัย เน้นการทำงานจริง และปฏิบัติงานด้วยจิตสาธารณะ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น ทั้งทีมหลัก ทีมรอง และการประสานงานระหว่างทีม เน้นประโยชน์ของส่วนรวม 8) ด้านจริยธรรม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ควรเน้นที่จิตสำนึกของการทำงาน ต้องทำงานด้วยความซื่อตรง โปร่งใส ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อนักศึกษา มีวินัย ยึดกฎจริยธรรม และให้เห็นประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ประโยชน์ของนักศึกษา และประโยชน์ของชุมชนมากกว่าประโยชน์ตนเอง

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ระดับสมรรถนะตามสายงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะตามสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับสมรรถนะการบริหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีระดับสมรรถนะการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุงานมาก และมีตำแหน่งทางวิชาการย่อมมีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า และบุคลากรที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น งานฝ่ายบุคลากรหรืองานนิติการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนแนวทางในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโครงการช่วยสนับสนุนให้อาจารย์สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างรวดเร็ว การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรสายวิชาการมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน และการจูงใจให้บุคลากรทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีความสุข และภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

2. จากผลการวิจัย มหาวิทยาลัยควรจัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยใช้สมรรถนะเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัยจะส่งผลในการส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ส่วนคณะต่าง ๆ แต่ละคณะมีลักษณะของสาขาวิชาที่หลากหลาย และต้องการสมรรถนะเฉพาะด้านของอาจารย์แต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกันไป จึงควรมีการกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ประจำสาขาวิชา โดยคณะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านของอาจารย์ประจำคณะ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเน้นการวิจัยเชิงลึกในแต่ละแห่ง และศึกษาเนื้อหาที่ครอบคลุมเจาะลึกสมรรถนะตามสายงานในแต่ละด้าน เพื่อความชัดเจนของการค้นพบที่เกิดประสิทธิผล

2. การศึกษาความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามสายงานมีความเกี่ยวข้องกับนักศึกษาหรือผู้เรียน จึงควรมีการศึกษาข้อมูลควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีเหตุมีผลกัน เกิดความเข้าใจที่ตรงตามความต้องการทั้งของผู้เรียนและผู้สอน และนำมาใช้วางแผนการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีต่อไป

.....

เอกสารอ้างอิง

- กชกร ก้อนสมบัติ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐิติวัจน์ รุจิภาสวรมธ. (2553). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานประสานครุฑทอง: กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และชนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. (2554). ผลของการใช้โปรแกรมการเรียนการสอนตามแนวคิดการใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างเขาวนอารมณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 12(1), 13-26.
- ปัทมวรรณ สิงห์ศรี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะทางปัญญา การจัดการความรู้ และองค์การที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(1), 187-203.
- พันธิชา ชูศรีโสม และณัฐชุตตา วิจิตรจามรี. (2555). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารและความพึงพอใจในการสื่อสารของข้าราชการทหาร กรมการทหารสื่อสาร กองทัพบก. ใน *การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9*. 6-7 ธ.ค. 2555, (น. 808-811). กำแพงแสน, นครปฐม.
- มัลลิกา เกตุขรรค์รัตน์ และคณะ. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์*, 43(1), 112-127.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (2551-2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุทธิพร สายทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*, 8(2), 129-139.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 183-196.
- Conbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1999). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Yamane, T. (1973). *Statistics; An Introductory Analysis*. (3rd ed.). Tokyo: Harper International.

