ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Factors Influencing on Performances through Academics' Core Competency in Mahasarakham University

นัยนา ดรชัย,[1] อังคณา ศรีมุลตรี[2]
Naiyana Dornchai,[1] Angkana Srimultri[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 145 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

---

[1] เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, [2]นักวิชาการศึกษา, กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1] Management and Administrator Officer, [2]Educator, Division Of The Registrar Mahasarakham University

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 .492 .391 และ .445 ตามลำดับ โดยมีตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ จำนวน 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .558

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก

Abstract

The purposes of this study were to examine the factors influencing on performances through academics' core competency in Mahasarakham University. The populations were officials and administrative staffs in Mahasarakham University. 145 samples were officials collected form university's staffs, and temporary staffs in the positions of education management officers or officers who managed learning and teaching in bachelor's degree and graduate studies in Mahasarakham University of fiscal year 2013. Research tools were the questionnaires, Data analysis, by frequency, average, Standard deviation Correlation and stepwise regression.

The findings revealed that personnel, budget, materials, administration factors were related to academics' core competency at a statistical significance level .01, and correlation coefficients were .504,.492,.391,and .455. There were 2 predictable variables: personnel and budget factors which showed the coefficient of multiple correlation at .558

Keyword: Core Competency

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบสมรรถนะของบุคลากร เป็นมาตรการที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

ซึ่งเป็นกระบวนการในการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการวัดผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้บุคลากรได้รับทราบ การพัฒนาบุคคลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความสามารถตรงตามที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรมดังกล่าวบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานข้าราชการพลเรือนจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย และมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สำหรับสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยนั้นประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลักซึ่งมีความจำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนและ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งในแต่ละกลุ่มงานจะมีแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะหลัก (Competency) เป็นลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติทั้งระบบ สมรรถนะหลักจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553) สมรรถนะ คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะ (Attributes) ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร สมรรถนะ หรือศักยภาพ หรือขีดความสามารถนี้ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจาก

ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการสมรรถนะจึงมีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล ในด้านการพัฒนาและฝึกอบรม แต่เดิมจะเน้นเพียงความรู้และทักษะก็ต้องเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น ต้องหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ ส่วนการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการจ่ายค่าตอบแทน แต่เดิมเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การประเมินสมรรถนะ มิใช่เป็นการวัดความรู้ความสามารถหรือวัดความรู้เรื่องสมรรถนะ แต่เป็นการวัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่ และมีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ความรู้ คือข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาอบรม สัมมนา ดูงาน การสนทนาแลกเปลี่ยนและทักษะคือสิ่งที่ได้พัฒนาและฝึกฝนจนชำนาญ บวกกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ขับเคลื่อนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้ผลงานตามความคาดหวังขององค์กร การวัดพฤติกรรมหรือการประเมินสมรรถนะจึงต้องมีการสังเกตพฤติกรรมของการทำงานของบุคคล จดบันทึกไว้และทำการประเมิน (สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง. 2554)

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบสมรรถนะของบุคลากรซึ่งเป็นมาตรการที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้สูงสุดมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สุขตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งเป็นกระบวนการในการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการวัดผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้บุคลากรได้รับทราบ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคลให้มีทิศทางที่ชัดเจนการพัฒนาบุคคลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความสามารถตรงตามที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรมดังกล่าวบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน โดยกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ประกาศใช้เดือนสิงหาคม 2554 (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554) ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

จากเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก อีกทั้งข้อสนเทศที่ได้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 245 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ใน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวน 145 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายของการวิจัย และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบกำหนดให้เลือกตอบ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามประกอบด้วย

ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ทั้งหมด 30 ข้อ

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนองค์การ

2. กำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม
ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามรูปแบบและเนื้อหาที่ได้ทำการศึกษาไว้พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาเบื้องต้น การเรียบเรียงข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านสถิติ

3.2 ด้านภาษา

3.3 ด้านเนื้อหา

เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงตามเนื้อหา และนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือของแบบสอบถาม เพื่อนำไปปรับปรุงต่อไป

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จแล้วเสนอพี่เลี้ยงนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมในด้านเนื้อหาและข้อคำถาม รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายค่าคะแนน จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และปรึกษาพี่เลี้ยงนักวิจัยอีกครั้งก่อนนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

5.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาซ (Cronbach's Method)โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้ากลุ่มงานสารบรรณและพิธีการ กองกลาง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้ประสานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมอบแบบสอบถามถามเพื่อให้กับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งนัดหมาย วันเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 10 วัน

3. เมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและถ้าแบบสอบถามไม่ได้รับตอบกลับคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยประสานกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพื่อช่วยในการติดตาม พร้อมทั้งติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 141 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงการสนับสนุนองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงการสนับสนุนองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงการสนับสนุนองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึงการสนับสนุนองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึงการสนับสนุนองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

3. การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางและการบรรยาย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสรุปผล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

X_1 แทน คะแนนจากปัจจัยด้านบุคลากร

X_2 แทน คะแนนจากปัจจัยด้านงบประมาณ

X_3 แทน คะแนนจากปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

X_4 แทน คะแนนจากปัจจัยด้านการบริหาร

Y แทน คะแนนจากสมรรถนะหลักนักวิชาการศึกษา

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตาราง 1 สรุปค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1)	3.87	0.70	มาก
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X2)	4.00	0.64	มาก
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (X3)	4.07	0.70	มาก
ปัจจัยด้านการบริหาร (X4)	4.04	0.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของชุดตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเท่ากับ .70 .64 .70 และ.77 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์	$\overline{X}$	S.D.
สมรรถนะหลักของนักวิชาการ (Y)	**4.44**	**0.40**
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.34	0.51
2. การบริการที่ดี	4.36	0.55
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.22	0.53
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	4.67	0.40
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	0.44

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะหลักของนักวิชาการมีค่าเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .04 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 4.22 ถึง 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .40 ถึง .55

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 .492 .391 และ .445 ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.00	.589**	.470**	.670**	.504**
X_2		1.00	.717**	.717**	.492**
X_3			1.00	.634**	.391**
X_4				1.00	.445**
Y					1.00

** มีนัยสำคัญที่ระดับ.01

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (Y) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว จึงนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มาวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ มีจำนวน 2 ตัว คือ X_1 , X_2 ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์		*R*	R^2_{adj}	SE_{est}	*F*	P
X_1	.504	.254	.248	.348	47.26**	.000
$X_1 X_2$	.558	.312	.302	.336	31.26**	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา คือ

ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .558 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2_{adj}) เท่ากับ .302 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .336

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_{est}	β	t	p
a	2.987	.189		15.832**	.000
X_1	.186	.049	.328	3.753**	.000
X_2	.185	.054	.298	3.413**	.001

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์แบบการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา เรียงจากลำดับสูงไปหาต่ำคือ ปัจจัยด้านบุคลากร (X_1) ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .186 และ .185 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .328 และ .298 ตามลำดับ มีค่าคงที่ในรูปของคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 2.987

สมการพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.987 + .186\ X_1 + .185\ X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y' = .328Z_1 + .298\ Z_2$$

อภิปรายผล

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. นักวิชาการศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบุคลากรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หน่วยงานมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งศักยภาพและหน้าที่ของบุคลากร หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางาน มีการวางแผนงานกำลังคนให้มีความเหมาะสม

ตามสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และปัจจัยด้านการบริหาร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณโดยเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression Analysis)

ผลปรากฏว่า มีตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ จำนวน 2 ตัว คือปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .558 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายผล

จากตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาจึงช่วยให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมสอดรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรนอกจากพัฒนาให้มีสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง แล้วยังช่วยเหลือบุคลากรในการประเมินศักยภาพของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร โททำ และปรมาภรณ์ บุตรมารศรี (2552 : 132) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับความเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และได้เรียนรู้เทคนิควิธีการเฉพาะด้าน นอกจากนี้ หน่วยงานมีการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการวางแผนการใช้งบประมาณ มีวิธีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก คำนึงถึงสภาพปัญหาขององค์กร มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการใช้งาน หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการดูแลรักษาและใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวจุฑามาส แสงอาวุธ และนางพรนิภา จินดา (2551 : บทคัดย่อ) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาจึงช่วยให้บุคลากรสามารถเตรียมความพร้อมสอดรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรนอกจากพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงแล้วยังช่วยเหลือบุคลากรในการประเมินศักยภาพของบุคคลด้วย

1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในปัจจัยด้านงบประมาณ ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าขาดซึ่งงบประมาณ ในการบริหารจัดการ ก็เป็นการยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ณรงค์ สัจพันโรจน์ (2538) ที่ว่างบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร หน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของ

งบประมาณมีดังนี้ 1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง 2) ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำ เป็นเป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน 3) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำ กัดให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำ เป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด 4) เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำ เนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำ เนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานในหน่วยงาน หน่วยงานมีการจัดทำผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารงาน หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

2. นักวิชาการศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) และ

ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีมีความถูกต้อง ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความเต็มใจ ให้เวลากับผู้รับบริการเพื่อช่วยแก้ปัญหาและให้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้บริการได้รับประโยชน์สูงสุด พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นและสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุม ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์

อย่างไรตามยังมีปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของการทำงานของบุคคล คือ คุณลักษณะของบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนองค์การและกระบวนการทางการบริหาร ปัจจัยด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหน่วยงานตามกรอบสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามวิชาชีพ ลักษณะงาน และการกำหนดสมรรถนะของหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะที่แตกต่างกัน

สรุป

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการศึกษา ผู้บริหารทุกระดับควรสนับสนุนและส่งเสริมงบประมาณที่เพียงพอต่อองค์กร ให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของของบุคลากรสายวิชาการ หรือบุคลากรสายสนับสนุนเฉพาะตำแหน่งงานอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะได้ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัยในครั้งนี้ จากเงินทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2556 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และขอขอบคุณ บุคลากรสายสนับสนุนในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และ/หรือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนสอนในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา. (2553). *รายงานการวิจัย แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.

ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2538). *การจัดทำ อนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน*. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี : สารคามการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2556). *สถิติบุคลากร*. [cited 2013 May 10] ; สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง. (2554). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)*. [cited 2012 october 6] ; < http://km.rubber.co.th>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการพัฒนาราชการตามสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรินต์.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ : พรีเมียร์โปร.

อมร โททำ และปรมาภรณ์ บุตรมารศรี. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. ทุนสนับสนุนวิจัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.