

**สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
วิทยาเขตวังไกลกังวล**  
**CORE COMPETENCY OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN WANG KLAU KANGWON CAMPUS**

เอกชัย หลายชั้น<sup>1</sup>  
มัทนา วังถนอมศักดิ์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี เป็นหน่วยวิเคราะห์ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษานำมาจากกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดีตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ควรดำเนินการดังนี้ 1) ให้โอกาสบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม 2) สนับสนุนให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและเข้าร่วมกิจกรรมโครงการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอื่น 3) มอบหมายสอนงานให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอาชีพ 4) ดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบงานใหม่ ๆ 5) จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการให้บริการแก่บุคลากร

**Abstract**

This research aimed to find 1) the core competency of educational personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus and 2) the competency development guidelines for educational personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus The samples were 48 educational personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus, which consisted of government servants, government employees, and staff. The instruments used to collect data were questionnaire and interview concerning core competency of educational personnel, based on the concept of the Office of The Higher Education Commission. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The research findings revealed as follow :

1. The core competency of educational personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus, as a whole and as an individual, was found at the high level; ranking from highest mean to the lowest mean: integrity, teamwork, expertise, achievement motivation, and service mind respectively.

2. The competency development guidelines for educational personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus were as follow : 1) encourage the personnel to attend events that enhance integrity, 2) encourage the personnel to make decision and participate in the events that help create good relationships with others 3) assign the tasks that enhance personnel's expertise, 4) support the personnel in new tasks and responsibility, and 5) offer training events concerning good service.

## บทนำ

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำรงชีวิตผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างมหาศาล ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดนั้นทั่วโลกให้การยอมรับว่า “การศึกษา” เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ซึ่งเป็นศูนย์กลางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้การศึกษาแก่กลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนที่จะเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ให้เป็นคนที่มีคุณภาพต่อไปในภายภาคหน้าทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนส่งผลต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของทุกคน

ดังนั้น รัฐบาลจึงเริ่มปรับเปลี่ยนแนวคิด ทิศทางและกระบวนทัศน์ใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 การวางแผนพัฒนาประเทศได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม และภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนา “คน” ให้มีศักยภาพและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม ต่อมาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่จะก่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเป็นธรรมในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2554) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากสังคมหรือประเทศใด มีคนที่มีศักยภาพสูงย่อมมีโอกาสและแนวโน้มที่จะช่วยกันพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ในที่สุด

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สร้างสรรค์

ส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะ พัฒนา คิดค้นสิ่งใหม่ๆ สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ดังนั้น การศึกษาเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะของคนงานให้เป็นอะไรก็ได้ จากการที่โลกมีพัฒนาการอย่างรวดเร็ว กอปรกับการรวมตัวของ ASEAN เป็น ASEAN Community ประกอบด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศ รวมตัวกันอย่างดีทำให้ประเทศในกลุ่มเอเชีย และแปซิฟิกอื่นๆ มีความสนใจเข้าร่วม และอาจมีความร่วมมือกับประเทศอื่นๆ อีก (พศิน แดงจวง, 2554 : 51) สมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2542 : 1-15)

จากแผนพัฒนาบุคลากรคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (พ.ศ. 2556 - 2560) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเกี่ยวกับมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่เข้มแข็งสนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ พบว่า บุคลากรทางการศึกษายังขาดมาตรฐานต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของคณะ ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และยังพบว่าสมรรถนะของบุคคลไม่ได้นำมาใช้ในการทำงานนี้ บางครั้งนำไปให้ออกเวลางาน (สำนักงานคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ฝ่ายบริหารและแผน, 2555 : 16-31) และความเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จะต้องมีสมรรถนะหลักครบทุกด้านจึงจะสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ต้องพิจารณาว่าการพัฒนาและบ่มเพาะศักยภาพของคนในองค์กร เป็นการลงทุนประเภทหนึ่ง ต้องให้ความใส่ใจอย่างมากในการพัฒนาบุคลากรให้องค์กรมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ บุคลากรภายในจึงต้องได้รับการพัฒนา ปลุกฝังให้มีใจรักในการบริการ รู้จักการพัฒนาตนเอง มีจิตสาธารณะ รู้จักกลยุทธ์วิธีนำความรู้ความสามารถของตนเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** จัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อเสนอขอความคิดเห็นจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นขั้นตอนของการกำหนดปัญหา โดยศึกษาปัญหาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงการ และเสนอขอความเห็นชอบการดำเนินการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 2** การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด ณ แหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์ และผู้วิจัยดำเนินการขึ้นชั้นสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการขอแสดงความคิดเห็นตามความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ และการ

นำไป ใช้ประโยชน์ พร้อมให้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงให้สมบูรณ์ มากขึ้น

**ขั้นตอนที่ 3** รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการได้ให้ข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์ และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวน 53 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556) ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (ทั้งนี้ไม่รวมที่ลาศึกษาต่อ)

### กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 48 คน และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. แบบสอบถามของการวิจัย

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

#### 2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ

นำมาสรุปผลของหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ คณบดีคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการทางวิชาการ และหัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน โดยการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของแต่ละด้านของบุคลากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาแปรผลการวิเคราะห์

### การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### 1. แบบสอบถามของการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและคณะกรรมการผู้ควบคุม สารนิพนธ์

**ขั้นตอนที่ 2** นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามความถูกต้อง ความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9806

#### 2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

ศึกษาเอกสารและผลการวิจัยก่อนการพัฒนาเป็นข้อคำถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

#### สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อเป็นการตอบคำถามข้อวิจัยข้อที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ใช้ค่ามัธยฐาน (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์สถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 64.58 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 35.42 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 เมื่อจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาเอก และน้อยที่สุด คือ วุฒิกศษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 มีประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 รองลงมาข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปีมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และน้อยที่สุด คือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

คำขวัญมิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน

( n = 48 )

| สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา             | $\bar{X}$ | S.D  | ระดับ | ลำดับที่ |
|----------------------------------------------|-----------|------|-------|----------|
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์                         | 3.75      | .76  | มาก   | 4        |
| 2. การบริการที่ดี                            | 3.75      | .81  | มาก   | 5        |
| 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | 3.88      | 1.03 | มาก   | 3        |
| 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 3.90      | .90  | มาก   | 1        |
| 5. การทำงานเป็นทีม                           | 3.89      | .87  | มาก   | 2        |
| รวม                                          | 3.84      | .81  | มาก   |          |

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = .81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคำขวัญมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .90) รองลงมาการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .87) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 1.03) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .76) และการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .81) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายมาก (S.D. = 0.76 - 1.07) แสดงว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งตอบแบบสอบถามไม่สอดคล้องกัน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ผลวิเคราะห์สมรรถนะหลักที่แสดงออกของบุคลากรคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคำขวัญมิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาควรยึดมั่นและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมยึดหลักธรรมาภิบาล และผู้ได้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสัจจะ รักษาคำพูดและเชื่อถือได้ กล่าวที่จจะรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ รวมถึงสร้างสิ่งแวดล้อมที่เน้นความถูกต้องสร้างค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และหลักสูตรควรนำมาพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมคือ หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ วินัยข้าราชการ ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตนดังนี้

1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ

1.2 ปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสัจจะ รักษาคำพูดและเชื่อถือได้ กล่าวที่จจะรับผิดชอบ

1.3 ปฏิบัติหน้าที่แสดงถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์

1.4 กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

1.5 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน

1.6 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ประเมินผล ชื่นชมและให้รางวัลเชิดชูเกียรติกับผู้มีผลงานเด่นชัด

2. สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมกันกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจหัวหน้าที่ทีม และผู้บังคับบัญชาสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ อย่างตรงไปตรงมา และหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม อาทิเช่น การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม และเทคนิคการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตน ดังนี้

2.1 สนับสนุน ส่งเสริม เสนอแนะในการตัดสินใจของทีม รักษามิตรภาพ และช่วยเหลือกันในพื้นที่ร่วมทีม

2.2 รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของ การดำเนินงานของทีม หรือมีการวางแผนงานร่วมกันในทีม จากความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีม

2.3 ให้ความร่วมมือ เสริมสร้างความสามัคคี กับผู้อื่นในทีม และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.4 ผู้บังคับบัญชาควรจัดกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในกลุ่ม และเต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น

2.5 ยกย่อง ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ

2.6 ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของ ทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ

3. สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตน เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีในสาขาอาชีพ และงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้มีจัดการฝึกอบรมภายในและภายนอก สถานศึกษา เน้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาภายใน และภายนอกองค์กร การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงาน

ทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การฝึกอบรมพระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง และหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม คือ หลักสูตรที่บุคลากรต้องการจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง ควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตน ดังนี้

3.1 ศึกษาหาความรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สนใจเทคโนโลยีในสาขาอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ส่งเสริมให้มีการจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ กิจกรรมการให้บริการชุมชน อย่างต่อเนื่อง

3.3 จัดบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดหาสื่อที่ทันสมัยสำหรับการค้นคว้าข้อมูลสาขาอาชีพ และการพัฒนาตนเอง

3.4 บุคลากรสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำความรู้ เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ในระดับชุมชน

3.6 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ประเมินผล ชื่นชมและให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลงานดีเด่น

4. สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมกันกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจพร้อมหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการลงเสียงกระทำการต่างๆ ด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์อย่างตรงไปตรงมา และจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน อาทิเช่น การพัฒนาและเสริมสร้างในการทำงาน เทคนิคการบริหารความคิดสู่ความสำเร็จอย่างมืออาชีพ และการศึกษาดูงานจากองค์กรที่ได้รับการยอมรับควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตน ดังนี้

4.1 ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงาน ที่ดีร่วมกับผู้ปฏิบัติประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแก่กับผู้ปฏิบัติ และมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานเพื่อให้เกิดผลดีในภาพรวม

4.2 ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ตามแผน เป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายให้ถูกต้อง

4.3 ผู้ได้บังคับบัญชาหมั่นติดตามผลงานและ ประเมินผลงานของตนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

4.4 ผู้ได้บังคับบัญชาควรสร้างกิจนิสัยให้มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

4.5 ผู้ได้บังคับบัญชาลงมือพัฒนางาน คิดและปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานของตนให้ได้ดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.6 พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน และเป็นต้นแบบในการทำงานของฝ่ายอื่นๆ

4.7 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ประเมินผล ชื่นชมและให้รางวัลเชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลงานดีเด่น

5. สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริม และพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ข้อมูล สารสนเทศทุกหน่วยงานของสถานศึกษา เพื่อการบริการที่มี ประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีคามยิ้มแย้มแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี พุดจาไพเราะ ทักทายด้วยมิตรไมตรี ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับ ผู้ที่ปฏิบัติตนสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของ ภาครัฐ ภาคเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และหลักสูตรการฝึกอบรม ที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม คือ การให้บริการที่เป็น เลิศ เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ ควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตน ดังนี้

5.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเป็นผู้มีความ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี พุดจาไพเราะ ทักทายด้วย มิตรไมตรี เมื่อปฏิบัติกรให้บริการให้มีความตระหนกอยู่ เสมอว่าผู้มาขอรับบริการ คือ ญาติของเรา ลูก้าของเรา

5.2 พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ข้อมูล สารสนเทศทุกฝ่ายของสถานศึกษา เพื่อการให้บริการที่มี ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ชัดเจน

5.3 ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองจนเป็น แบบอย่างให้ทุกคนในองค์กรจนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร

5.4 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับ บริการ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของ ผู้รับบริการ

5.5 ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ประเมินผล ชื่นชมและให้รางวัล เชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลงาน ดีเด่น

## การอภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวัง โกลกั้ว พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต วังโกลกั้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีความเข้าใจและสามารถ เข้าถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และนำความ รู้ความเข้าใจดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection) ให้เหมาะสมตรงกับความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Development) ตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นของแต่ละตำแหน่งงาน และการ พัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development) การวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Planning) ตลอดจน หน่วยงานต้นสังกัดคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตสาขลา ได้มีการจัดประชุม อบรม ศึกษาดูงาน สัมมนานุเคราะห์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอด มา จึงทำให้บุคลากรทางการศึกษาของคณะอุตสาหกรรมและ เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังโกลกั้ว เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ เข้าถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ประกอบ กับระบบการจัดการศึกษาที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารและการกระจายอำนาจที่ต้องทำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ สนองมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การบริหารราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ตลอดจนสนองนโยบายและแนวปฏิบัติในการ ประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมาย สูงสุดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

สมดังปณิธานของมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความสำเร็จให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน การบริการที่ดี มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยเน้นให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ให้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งวางแผนงาน มีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ทันท่วงที ทันทเหตุการณ์และทันสมัย สามารถที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาจนเป็นที่ไว้วางใจต้องการที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกัน โดยที่ไม่คิดถึงประโยชน์ ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม อุทิศตนเพื่อองค์กร ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง อยู่ในระดับมาก (อุบลรัตน์ จันทร์เมือง, 2556) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (ญาณี ล้วนประเสริฐ, 2552) และสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ค่ามัชฌิมเลขคณิตของสมรรถนะหลักในปัจจุบันของบุคลากรแตกต่างกันเล็กน้อยของสมรรถนะหลักตามความคาดหวังของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ 1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ 2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ 3) หลักสูตรการสร้างสรรค์ความคิดเชิงนวัตกรรม (ธารินี อภัยโรจน์, 2554) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31-40 ปี ศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท

ทั่วไป และมีอายุราชการ 5-10 ปี สำหรับผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.67$ ) ทั้งในมิติคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และมิติด้านผลงานโดยมิติคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่ามิติด้านผลงาน ( $\bar{X}=2.83$  และ  $2.38$ ) ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะหลัก พบว่า อยู่ในระดับมาก (วันเพ็ญ นิลนารถ, 2553)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบข้อสรุปจากการวิจัยว่า สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาควร ยึดมั่นและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสัจจะ รักษาคำพูดและเชื่อถือได้ กล่าวที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณรวมถึงสร้างค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 1) การจัดหลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ 2) จัดหาหนังสืออ่านเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3) ชมภาพยนตร์เกี่ยวกับรายการธรรมะประจำใจ 4) การฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องธรรมะนำทางชีวิต สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีฐานะเป็นสมาชิกในทีม และผู้บังคับบัญชาสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ อย่างตรงไปตรงมา พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 1) จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม และเทคนิคการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การฝึกปฏิบัติ (work shop) 3) การทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ 4) จัดหา

หนังสืออ่านเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตน เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีในสาขาอาชีพ และงานที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้มีจัดการฝึกอบรมภายในและภายนอกสถานศึกษา เน้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 1) การจัดนิทรรศการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 2) การให้บริการชุมชน 3) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง 4) จัดให้มีระบบที่เลี้ยงอธิบายหรือสอนเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของงานในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ตลอดจนสามารถนำไปถ่ายทอดได้ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรร่วมกันกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลที่ดีกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ พร้อมหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการลงมือลงมือกระทำต่าง ๆ ด้วยตนเอง รวมถึงการได้รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์อย่างตรงไปตรงมา พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 1) จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การพัฒนาและเสริมสร้างในการทำงาน 2) เทคนิคการบริหารความคล่องตัวความสำเร็จอย่างมืออาชีพ 3) การศึกษาดูงานจากองค์กรที่ได้รับการยอมรับ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศทุกหน่วยงานของสถานศึกษา เพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร มีสุขภาพจิตที่ดี พุดจาไพเราะ ทักทายด้วยมิตรไมตรี ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติตนสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของภาครัฐ ภาคเอกชนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้ 1) จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การให้บริการที่เป็นเลิศ 2) เทคนิคการให้บริการที่ประทับใจ 3) จัดหาหนังสืออ่าน

เกี่ยวกับเรื่องการบริหารที่ดี 4) การศึกษาดูงานจากองค์กรที่ได้รับการยอมรับ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จัดทำแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้กับบุคลากรให้มีสมรรถนะมากขึ้น เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาเป็นระยะๆ โดยให้ผู้บริหารทราบระดับสมรรถนะหลักบุคลากรของตนเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

2. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาใหม่ ให้เข้าใจความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล กับบทบาทหน้าที่ ภาระงานและความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. บุคลากรทางการศึกษาของคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างทั่วถึง ทั้งชีวิตความเป็นอยู่และการทำงาน ควรจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาศมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

2. ควรมีการศึกษายปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

#### เอกสารอ้างอิง

- ญาติ ล้วนประเสริฐ. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาสงขลา เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาศึกษา  
มนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.
- ธาริณี อภัยโรจน์. การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนา  
บุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย  
มหิดลวิทยาเขตศาลายา วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- พทิน แดงจวง. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการ  
ศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิ่ง,  
2554.
- วันเพ็ญ นิลนารถ. “สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง  
แรงงาน.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง  
ชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559.”  
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กอศ.). “ คู่มือสมรรถนะ  
สำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการ  
การอุดมศึกษา.” 2552.
- สำนักงานคณบดีคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ฝ่ายบริหาร  
และแผน. “แผนพัฒนาบุคลากร คณะอุตสาหกรรม  
และเทคโนโลยี ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2556 – 2560.”  
มิถุนายน 2555.
- อุบลรัตน์ จันทร์เมือง. “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร  
วิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง.” วารสารประชาสัมพันธ์  
วิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง, 2556.
- Best, John W. **Research in Education**, (4<sup>th</sup> ed.) Englewood  
cliffs : Prentice Hall, 1978.
- Cronbach ,Lee J. **Essentials of Psychology Testing**. (3<sup>rd</sup> ed.)  
New York : Harper and Row Publishers, 1974.
- Krejcic, Robert V. and Earyle W. Morgan. อ้างถึงใน  
อุทพงษ์ กัษวรรณ, **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ :  
สุวีระยาสาสน์, 2543.

