

ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา

Competencies Factors Affecting Work Efficiency of Lecturers in Higher Education Institution, Nakhonratchasima Province

จอมภัก จันทะคัต

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Chomphak Jantakat

Lecturer of Business School, Vongchavalitkul University

E-mail: Chomphak_jan@vu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ ปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ประชากรในงานวิจัยคือ อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,666 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จาก 6 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ และวิทยาลัยนครราชสีมา สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่า (1) อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีตำแหน่งวิชาการเป็นอาจารย์ อายุงานในการสอนต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,999 บาท สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสังกัดกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และ (2) ปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาในเชิงบวก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ ประสิทธิภาพการทำงาน สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objective of this research was to analyze the core competency and the functional competency factors affecting work efficiency of lecturers in The higher education institutes, Nakhonratchasima (NRM) Province. The research population was 1,666 lecturers in the higher education institutes in NRM. In the multistage sampling, 400 lecturers were selected as representative from 6 institutes included Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Rajamangala University of Technology Isan, Vongchavalitkul University, Phanomwan College of Technology, and Nakhon Ratchasima College. The statistical model of the Multiple Regression Analysis was used to analyze the hypothesis in this research. The research results were found that (1) the most samples were female, single, master degree of education, academic

position as lecturer, less than 5 years of teaching experiences, the average monthly income of 15,000 - 25,999 baht, at the institutions of the government, teaching for 6-10 hours per week and in the faculty of social sciences and humanities, and (2) the core competency and the functional competency factors have a positive significant influence on the work efficiency of lecturers in the higher education institutes in Nakhonratchasima province with the resulted statistic of 0.05.

Keywords: Competency, Work Efficiency, Higher Education Institutes

บทนำ

การบริหารงานขององค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) วิธีดำเนินงานหรือการบริหารจัดการ (Method or Management) และตลาด (Market) ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การที่ช่วยให้สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) อย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) และปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมีการปรับแนวคิดในการพัฒนาประเทศ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจมามุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพความสามารถของคน ในขณะเดียวกันองค์การต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องเผชิญกับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อรองรับความพร้อมด้านแรงงานคุณภาพทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ รวมทั้งภาครัฐบาล (Office of the national economic and social development board, 2011)

การแข่งขันขององค์การในโลกปัจจุบันได้เปลี่ยนจากการแข่งขันด้านเงินทุนมาเป็นการแข่งขันในเรื่อง “คน” พนักงานในองค์การที่มีศักยภาพ คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้ง่าย ๆ องค์การในยุคของการแข่งขันต้องเน้นการลงทุนไปที่การพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดขึ้น การบริหารจัดการภายในองค์การเพื่อให้เกิด “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” ในระดับสูง (Ratsametammachod, 2007) องค์การที่ต้องการเป็นองค์การที่อยู่รอดอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องประยุกต์เอาแนวคิดในเรื่องของสมรรถนะ (Competency) มาใช้แทบทุกองค์การ และองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะเป็นองค์การที่มีความสามารถในการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของตนเองได้อย่างแม่นยำและสามารถดำเนินการปรับปรุงสมรรถนะเหล่านี้ให้ดีขึ้น (Wedchayanon, 2013)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มต้นขึ้นในช่วงต้นปี ค.ศ.1970 หรือ พ.ศ. 2513 โดยนักวิชาการชื่อ Prof. Dr. David C. McClelland เป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่ง Harvard University ได้รับการติดต่อจากสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The United State Information Agency, USIA) ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากร การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากแบบทดสอบรูปแบบเดิมนั้น มีปัญหาในเรื่องผู้ทดสอบบางคนทำคะแนนสอบคัดเลือกในระดับสูงแต่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่สำนักงานคาดหวัง ในขณะเดียวกันผู้ทดสอบบางคนที่มีผลคะแนนสอบคัดเลือกในระดับปานกลาง แต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน จากปัญหาดังกล่าว Prof. Dr. David C. McClelland จึงทำการศึกษาคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) คุณลักษณะ

ถูกเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (Stabundamrongrajanuphab, 2010) จากจุดกำเนิดสมรรถนะดังกล่าว ทำให้นักวิชาการหลายสาขาได้นำวิธีการของ Prof. Dr. David C. McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสมรรถนะ

สำหรับประเทศไทย ในส่วนภาคภาคเอกชนมีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมากขึ้น เช่น การศึกษาของ Pumpittayanon & Vongchavalitkul (2011) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลางบริษัทเอกชน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเนื่องจากสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนภาครัฐการพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการวางหลักการและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบนพื้นฐานของสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรในภาครัฐการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จ (Stabundamrongrajanuphab, 2010)

ทั้งนี้ การพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนับว่าเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของสถาบันอุดมศึกษามีหลายปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน เช่น การเปิดเสรีทางการค้าต่อการจัดการอุดมศึกษา จำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง โอกาสในการศึกษาต่อต่างประเทศมีมากขึ้น ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น อัตราการเกิดต่ำลง เป็นต้น และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา คือ ด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา คือ อาจารย์ประจำ ซึ่งหน้าที่ของอาจารย์ประจำ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสอดคล้องกับภารกิจหลัก 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การผลิตบัณฑิตจากการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Office of the higher education commission, 2010)

หากพิจารณาคุณภาพของอาจารย์ประจำ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอนและด้านการวิจัย รองลงมาคือด้านการให้บริการวิชาการและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Ketchararat, 2015) จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวน 6 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ และวิทยาลัยนครราชสีมา (Office of the higher education commission, 2010) เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ อาจารย์ประจำ ให้ความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังสามารถทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ ปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ด้านวิชาการเพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิด ทฤษฎีและสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา นำมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
2. ด้านวิชาชีพหรือการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาการวางแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1975) นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993) ได้ขยายเพิ่มเติมความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนในแต่ละบุคคล (Underlying Characteristics) ประกอบด้วย แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดส่วนตัว ความรู้ และทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้และกลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่แรงจูงใจ (Motive) และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นความสามารถที่พัฒนาได้ยาก จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักวิชาการหลายสาขาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

สำหรับในประเทศไทย Office of the civil service commission (2005) ให้ความหมายของ Competency ว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร Ratsametammachod (2007) กล่าวว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และ Thieanphut (2007) ให้ความหมาย Competency หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากการทบทวนความหมายของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง คุณลักษณะนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) ทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Attitude) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) เป็นต้น

1.1 ประเภทของสมรรถนะ

Stabundamrongrajanuphab (2010) ได้สรุปว่า สมรรถนะ (Competency) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น และ 2. สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ต่อมา Office of the civil service commission (2010) ได้จัดทำ “คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก” เพื่อจัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. สมรรถนะหลักหมายถึงคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้อง

ขอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงานหมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ เช่น การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของ Competency ตามแนวคิดของ Stabundamrongrajanuphab (2010), และ Office of the civil service commission (2010) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า Competency ในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรมของอาจารย์ เป็นคุณลักษณะที่อาจารย์จำเป็นต้องมีซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและการกิจตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ และ 2. สมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นความรู้ทักษะ ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำ เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ

1.2 องค์ประกอบสมรรถนะ (Competency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา

นักวิชาการทั้งคนไทยและต่างประเทศได้ศึกษาสมรรถนะ (Competency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อค้นหาลักษณะหรือองค์ประกอบของสมรรถนะของอาจารย์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา เช่น Qin and Qiuyan (2006) เสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Structure of Competency Model) ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. คุณสมบัตินิสัยบุคคล (Personal Quality) 2. ความสามารถทางวิชาการ (Educative Competency) 3. ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development Competency) และ 4. ความสามารถด้านความร่วมมือ (Collaborative) โดยคุณสมบัตินิสัยบุคคลเป็นบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ บุคลิกลักษณะ การรับรู้ตนเอง และบทบาททางสังคม ในส่วนความสามารถทางวิชาการความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา และความสามารถด้านความร่วมมือ เป็นบุคลิกลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถสอดคล้องกับการศึกษาของ Noe, John, Barry & Patrick (2006) เสนอว่าลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การสอน (Teaching) การทำวิจัย (Conducting Research) การแนะนำ (Advising) การบริการ (Performing Service) และการมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาให้กับภายนอก (Participating in External Consulting Work) ในขณะเดียวกัน Anatadja and Nawangwulan (2006) ศึกษาความสามารถและหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสอน (Teaching) 2. ด้านการวิจัย (Research) 3. ด้านการให้คำแนะนำ (Advising) 4. การบริการ (Service) 5. ด้านการให้คำปรึกษา (Consulting) และ 6. ด้านผลการปฏิบัติงาน (Lecturer' Performance)

สำหรับในประเทศไทยมีนักวิชาการที่ทำการศึกษาศมรรถนะของอาจารย์ โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของต่างประเทศ เช่น Bhungob (2009) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง จากผลการศึกษาพบว่า Competency ของอาจารย์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี 6 ด้าน คือ 1. ด้านการผลิตบัณฑิต 2. ด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย 3. ด้านการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม 4. ด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย 5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสมและ 6. ด้านการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกันคุณภาพ สอดคล้องกับ Thongroj (2013) ได้นำเสนอว่า สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย มีการกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน 2. การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 3. การบริหารวิชาการแก่สังคม และ 4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยขอสรุปองค์ประกอบสมรรถนะประจำหน้าที่ของอาจารย์อ้างอิงตามการศึกษาของ Qin and Qiuyan (2006); Noe et al., (2006); Anatadjaya and Nawangwulan (2006); Bhungob (2009); Thongroj (2013) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน จึงสรุปว่า อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ควรมีสมรรถนะประจำหน้าที่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเรียนการสอน 2. ด้านการทำวิจัย 3. ด้านบริการวิชาการ และ 4. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก (Core Competency) อ้างอิงตามการศึกษาของ Office of the civil service commission (2010) และ Stabundamrongrajanuphab (2010) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพและ 6. การถ่ายทอดเทคโนโลยี

2. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)

Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน Bernardin, Kane, Ross, Spina and Johnson (1995) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กร Laksana (2009) กล่าวว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคคลที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสามารถสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของ ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ว่าหมายถึง ผลลัพธ์ในแง่บวกจากการปฏิบัติงานด้วยความพยายามโดยการปรับปรุงแก้ไขความสามารถและพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น โดยผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานนั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1 ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

งานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทยต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

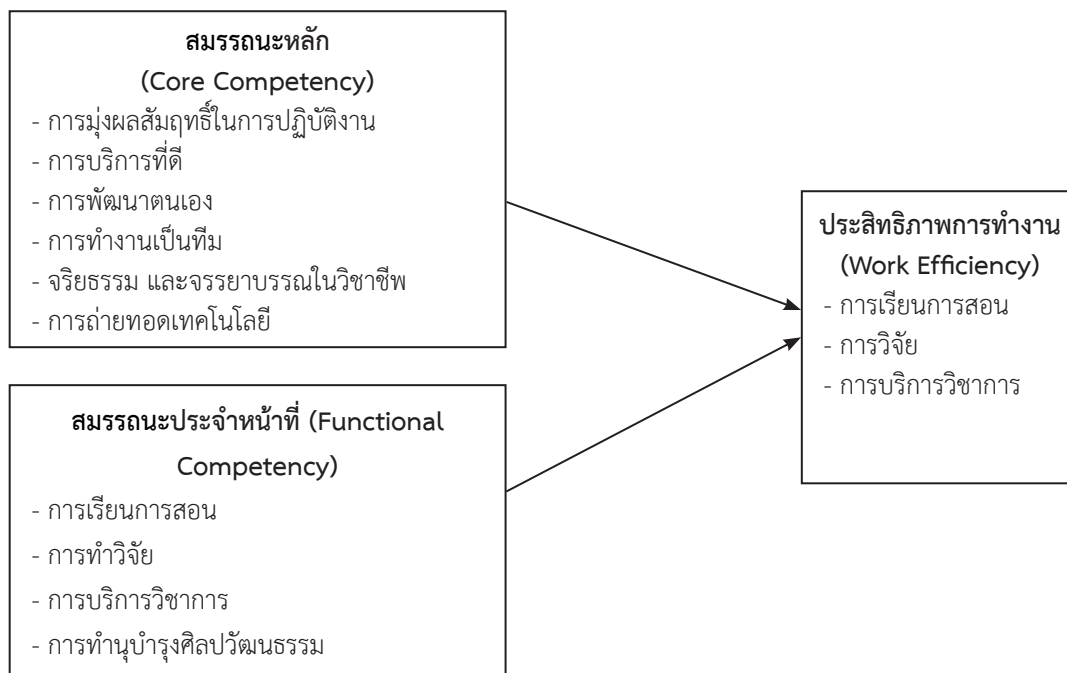
จากการพิจารณาภาระงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษานั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบกัน จึงมีความเห็นว่า ผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำที่สำคัญ ได้แก่ ด้านคุณภาพบัณฑิตโดยพิจารณาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำ ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเป็นแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,660 คน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 351 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วันที่ 15 มีนาคม 2555) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 504 คน (ข้อมูลจากเว็บไซต์ www.nrru.ac.th, เดือนกุมภาพันธ์ 2555) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 335 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วันที่ 15 มีนาคม 2555) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่วงษ์ชวลิตกุล วันที่ 15 มีนาคม 2555) วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ จำนวน 20 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์ วันที่ 15 มีนาคม 2555) และวิทยาลัยนครราชสีมา จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่วิทยาลัยนครราชสีมา วันที่ 15 มีนาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เลือกจากอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 1,660 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการประมาณค่าระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane (Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ

333 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความคาดเคลื่อน กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้จึงเท่ากับ 400 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (Pitakthepsombat, 2005) โดยมี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากร คือ อาจารย์ประจำออกเป็นชั้น (Stratum) ตามสถาบันอุดมศึกษา มีจำนวน 6 แห่ง และกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากร ผู้วิจัยจึงได้แจกแบบสอบถาม จำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ชุด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการจำแนกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

สถาบันอุดมศึกษา	ประชากร (N)	จำนวนขนาดตัวอย่าง (n) เพื่อแจกแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	351 คน	85 ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	504 คน	121 ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	335 คน	81 ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	300 คน	72 ตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์	20 คน	5 ตัวอย่าง
วิทยาลัยนครราชสีมา	150 คน	36 ตัวอย่าง
รวม	1,660 คน	400 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับฉลากเลือกตัวอย่างในแต่ละชั้น โดยไม่มีการนำฉลากใส่เข้าไปใหม่

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างจากแนวคิดหรือทฤษฎีสมรรถนะ (Competency) และประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ อายุงานในการสอน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของสถาบันการศึกษาที่สังกัด สังกัดคณะวิชา และจำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2. แบบสอบถามวัดระดับสมรรถนะ (Competency) ของอาจารย์ประจำ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ และ 6. การถ่ายทอดเทคโนโลยี และสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเรียนการสอน 2. ด้านการทำวิจัย 3. ด้านบริการวิชาการ และ 4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวม รวมจำนวน 31 ข้อ

3. แบบสอบถามแบบสอบถามวัดระดับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำ ประกอบด้วย 1. ด้านการเรียนการสอน 2. ด้านงานวิจัย และ 3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม รวมจำนวน 17 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert (Likert, 1932) โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 วัดระดับสมรรถนะในการทำงานของอาจารย์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะในการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะในการทำงานมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะในการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะในการทำงานต่ำ
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะในการทำงานต่ำที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 วัดระดับประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการแปลความหมายของระดับคะแนนในแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม กลุ่มในการทดลองใช้ คือ อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษานอกเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่แสดงถึงความสอดคล้องของคำตอบของข้อคำถามถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้ เนื่องจากค่า Cronbach's Alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ดังตารางที่ 2 (Vanichbuncha, 2014, p.164)

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านสมรรถนะ	31 ข้อ	0.88
ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	17 ข้อ	0.84

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการแปรผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเพื่อบรรยาย (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำหน้าที่กับประสิทธิภาพการทำงาน

ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ด้วยวิธีเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีตำแหน่งวิชาการเป็นอาจารย์ อายุงานในการสอนต่ำกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,999 บาท สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 6-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสังกัดกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะหลัก			
1.1 ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.51	มาก
1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.53	มาก
1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.20	0.53	มาก
1.4 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.15	0.57	มาก
1.5 ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยี	4.11	0.61	มาก
1.6 ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	0.57	มาก
รวม	4.17	0.37	มาก
2. สมรรถนะประจำหน้าที่			
2.1 ด้านการเรียนการสอน	3.99	0.48	มาก
2.2 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.93	0.93	มาก
2.3 ด้านการบริการวิชาการ	3.54	0.86	มาก
2.4 ด้านการวิจัย	3.28	0.88	ปานกลาง
รวม	3.66	0.72	มาก
3. ประสิทธิภาพการทำงาน			
3.1 ด้านการเรียนการสอน	3.99	0.55	มาก
3.2 ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	2.83	1.16	ปานกลาง
3.3 ด้านการวิจัย	2.07	1.09	ต่ำ
รวม	2.97	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.37) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) ด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมาก

($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) และด้านการพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.72) โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนการสอนในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.48) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) ด้านด้านการบริการวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) และด้านการวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.56) โดยมีรายละเอียดด้านการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.55) ด้านบริการวิชาการแก่สังคมมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.16) และด้านการวิจัยมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน คือ ปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สถิติทดสอบ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการวิเคราะห์ได้ผลการตรวจสอบ (Vanichbuncha, 2014) ดังนี้

1. ค่า Error หรือ ค่า Residual มีการแจกแจงปกติ โดยมีผลสถิติทดสอบ Kolmogorov-Smirnov เท่ากับ 0.039 ค่า Sig. เท่ากับ 0.147 ซึ่งมากกว่า 0.05 (α) และค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ 0.325 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์
2. ค่า V(Residual) คงที่ เนื่องจากค่า ZResidual อยู่ระหว่าง ± 2
3. ค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 มีค่าเท่ากับ 0.82 และ 0.61, ค่า VIF มีค่าใกล้ 1 มีค่าเท่ากับ 1.21 และ 1.70 และค่า Condition Index มีค่าไม่เกิน 30 มีค่าเท่ากับ 11.8 และ 27.8 จึงถือได้ว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือเป็นอิสระต่อกัน

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ Multiple Regression ด้วยวิธี Enter สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 3 ด้าน (การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ) ของอาจารย์ร้อยละ 29.70 (Adjusted R²) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนอีก 70.30% เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยที่ถ้าอาจารย์ประจำมีค่าคะแนนสมรรถนะหลักมากขึ้น 1 ค่าคะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.433 ค่าคะแนน โดยให้ค่าสมรรถนะประจำหน้าที่คงที่ ในทำนองเดียวกัน ถ้าอาจารย์ประจำให้มีค่าคะแนนสมรรถนะประจำหน้าที่มากขึ้น 1 ค่าคะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มากขึ้นโดยเฉลี่ย 0.199 ค่าคะแนน โดยให้ค่าสมรรถนะหลักคงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) กับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5, 6 และ 7

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Model	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.323	0.260		-1.222	0.222
สมรรถนะหลัก (X1)	0.650	0.070	0.433	9.353	0.000
สมรรถนะประจำหน้าที่ (X2)	0.156	0.036	0.199	4.292	0.000

*P-value $\leq$ 0.05, R = 0.548, R^2 = 0.30, Adjusted R^2 = 0.297 Std. Error of the Estimate = 0.475

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Model	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.354	0.187		7.241	0.000
สมรรถนะหลัก (X1)	0.553	0.049	0.506	11.218	0.000
สมรรถนะประจำหน้าที่ (X2)	0.082	0.026	0.144	3.201	0.001

*P-value $\leq$ 0.05, R = 0.582, R^2 = 0.338, Adjusted R^2 = 0.335 Std. Error of the Estimate = 0.336

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ด้านการวิจัยของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Model	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.080	0.423		-0.188	0.851
สมรรถนะหลัก (X1)	0.442	0.111	0.213	3.969	0.000
สมรรถนะประจำหน้าที่ (X2)	0.085	0.058	0.078	1.459	0.047

*P-value $\leq$ 0.05, R = 0.256, R^2 = 0.065, Adjusted R^2 = 0.061 Std. Error of the Estimate = 0.761

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ด้านการบริการวิชาการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

Model	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-2.242	0.490		-4.572	0.000
สมรรถนะหลัก (X1)	0.956	0.129	0.357	7.393	0.000
สมรรถนะประจำหน้าที่ (X2)	0.300	0.067	0.215	4.448	0.000

*P-value $\leq$ 0.05, R = 0.489, R^2 = 0.239, Adjusted R^2 = 0.235 Std. Error of the Estimate = 0.882

อภิปรายผล

ปัจจัยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า หากอาจารย์ประจำมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำหน้าที่ (Functional Competency) ให้มีในระดับที่สูงขึ้น จะทำให้อาจารย์มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะส่งผลต่อผลลัพธ์ในระดับองค์การหรือสถาบันการศึกษาที่อาจารย์ปฏิบัติงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษานางานวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Junphuandang and Athinuwat (2016) นำเสนอว่า ทักษะความสามารถการวิจัยของอาจารย์มีผลต่อการทำวิจัย การผลิตผลงานวิจัยและการตีพิมพ์ ผู้บริหารควรจัดสรรภาระงานสอนให้เหมาะสม กำหนดนโยบายการวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเพิ่มทักษะการวิจัยให้กับอาจารย์ และเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ของอาจารย์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamaruddin and Ibrahim (2010) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของระดับประสิทธิภาพในการสอนกับระดับการปฏิบัติงาน ในความสามารถเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (Professional Competency) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukin (2008) ที่ศึกษาอิทธิพลจิตลักษณะ และสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า หากอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการสอนมากเท่าใดยิ่งจะทำให้พฤติกรรมการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarakumhang and Tongphakdee (2005) ที่แสดงให้เห็นว่า ความสามารถด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีผลทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านความสามารถด้านบริการวิชาการ ส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งผู้นำทางวิชาการของอาจารย์หมายถึงอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถ ปฏิบัติงานตามภาระงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นเป็นที่น่าเชื่อถือสามารถชี้นำบุคคลที่ทีมงานและองค์กรตลอดจนมีผลงานตอบสนองและให้ประโยชน์แก่สังคมซึ่งความหมายของผู้นำทางวิชาการมีความหมายตรงกันกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำของงานวิจัยนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเพิ่มเติมในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะประจำหน้าที่ของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในด้านการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำซึ่งมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวิจัยในระดับต่ำ ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ ซึ่งมีผลงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่นมาสนับสนุนเหตุผลดังกล่าว เช่น งานวิจัยของ Anantadjaya and Nawangwalan (2006) ที่ศึกษาความสามารถของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยนานาชาติในเมือง Jakarta ประเทศอินโดนีเซีย (Indonesia) พบว่า อุปสรรคในการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์เกิดจากการได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยจากสถาบันและจำนวนภาระงานของอาจารย์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจุบันสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในเรื่องเทคโนโลยี สถานการณ์การแข่งขัน สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้บริหารทุกระดับในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์ประจำมีสมรรถนะหลักในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ การถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยกำหนดให้อาจารย์ประจำมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก กระตุ้นการใฝ่รู้ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยมี

การสร้างองค์ความรู้จากกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และการสร้างเครือข่ายในวิชาชีพพร้อมกัน รวมทั้ง ควรมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้อาจารย์ประจำได้รับทราบอย่างชัดเจน

1.2 การประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทยต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถาบันอุดมศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดเป็นภาระงานให้อาจารย์ประจำต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หากพิจารณาคุณภาพของอาจารย์ประจำ Ketchararat et al., (2015) นำเสนอว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอนและด้านการวิจัย รองลงมาคือด้านการให้บริการวิชาการและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ในวิชาการ/วิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย นอกจากนี้ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ เครืองาม ได้เสนอแนะไว้ว่า อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับบทบาทตนเอง เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (AEC) เริ่มจากบทบาทในการสอนต้องยึดหลักนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง และต้องหาตัวอย่างใหม่ ๆ มาประกอบการสอน ส่วนการทำวิจัยควรให้ความสำคัญมาก ถึงแม้ว่าอาจารย์ประจำจะมีความรู้สึกรู้ว่าการทำวิจัยจะทำได้ยาก แต่อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องทำวิจัยได้ และอาจารย์ที่เคยทำวิจัยก็จะมีความรู้วิจัยอย่างต่อเนื่อง บางมหาวิทยาลัยสร้างสิ่งจูงใจอาจารย์ที่ทำวิจัยด้วยการให้เงินสนับสนุนในลักษณะของทุนวิจัยหรือค่าตอบแทนการทำวิจัยเหมือนกับเพิ่มเงินเดือนให้กับอาจารย์ (Manager online, 2012)

2. ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ

2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรมีการวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำหน้าที่ของอาจารย์ประจำ โดยแจ้งให้อาจารย์ประจำทราบถึงความสามารถทั้งที่เป็นจุดเด่นและจุดควรพัฒนา เพื่อองค์ความสามารถที่เป็นจุดเด่นไว้ และพัฒนาความสามารถที่เป็นจุดด้อยให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการติดตาม ประเมินสมรรถนะของอาจารย์ประจำอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้อาจารย์ประจำสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Kromsiri, 2006)

2.2 สถาบันอุดมศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการนำเสนอผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐานของประกันคุณภาพการศึกษา (Office For National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) 2012) ดังต่อไปนี้

- การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการในระดับชาติ หรือ นานาชาติ โดยได้รับการตีพิมพ์ในรายนสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ที่มีกองบรรณาธิการจัดทำรายนสืบ หรือคณะกรรมการจัดประชุมประกอบด้วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ

- การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติ โดยมีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) หรือ วารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของสมศ.

- การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติ โดยมีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลสากล ได้แก่ ฐานข้อมูลจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank: www.scimagojr.com) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science (Science Citation Index Expand, Social Sciences Citation Index, Art and Humanities Citation Index) หรือฐานข้อมูล Scopus หรือวารสารวิชาการระดับนานาชาติตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ).

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยสมรรถนะของอาจารย์ประจำ เพื่อค้นหาว่าสอดคล้องหรือต่างกันในระยะอย่างไร
2. งานวิจัยนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ/ความคิดเห็นของอาจารย์ประจำในสถาบันการศึกษา จังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น แต่ยังไม่ได้อบรมถึงผลของการปฏิบัติงาน เช่น จำนวนผลงานวิจัยที่เรื่อง จำนวนผลงานรายวิชาที่จัดทำประกอบการสอนที่รายวิชา เป็นต้น รวมทั้งยังไม่ได้วัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการปรับแบบสอบถาม เพื่อวัดจำนวนผลงานการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อีกทั้ง ให้มีการวัดคุณภาพของผลงานดังกล่าว เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ประจำอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- Anantadjaya, S., & Nawangwulan, I. M. (2006). *Lecturers' Competencies: A Case Study in International Universities*. Semiloka Nasional "Better Management to Support Good Corporate Governance." Department Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, 1-7.
- Bernardin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J.D., & Johnson, D.L. (1995). *Performance appraisal design, development, and implementation*. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Bhungob, W. (2009). *The Development of Essential Competency for Ramkhamhaeng University Lecturer*. (A dissertation's thesis). Ramkhamhaeng University.
- Intarakamhang, U., & Thongpukdee, T. (2005). Development of Academic Leadership Competencies for Lecturer in State and Private Universities. *Journal of Behavioral Science*, 11 (1) , 51-72.
- Junphuangand, N., & Athinuwat D. (2016). Factors Affecting Publications Production of the Members of Faculty of Science and Technology, Thammasat University. *Thai Journal of Science and Technology*, 1 (1), 1-19.
- Kamaruddin, W. N., & Ibrahim, M. S. (2010). *Lecturer Efficacy, Professional and General Competencies of Malaysian Polytechnic Technical*. The 3rd Region Conference on Engineering Education & Research in Higher Education, 7-9 June 2010, Kuching, Sarawak, 1-7.
- Ketchararat, M. (2015). A Study of Desirable Competencies of Kasetsart University Lecturers. *Journal of Education Studies*, 43 (1), 112-127.
- Kromsiri, J. (2006). Competency of Nurse Lecturer, Competency of Nurse Lecturer, Boromarajonani College of Nursing, Uttaradit. *Thai Journal of Nursing Council*, 21 (3), 61-74.
- Laksana, S. (2009). *Work Efficiency Development*. (6th Ed). Bangkok: Suan Sunandha, Rajabhat University.
- Likert, R. (1932). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Archives of Psychology.
- Manager online. (2012). *Role of Lecturer new era*. Retrieved from <http://www.manager.co.th>
- McClelland, D. C. (1975). *A Competency Model for HR Management specialists to be used in the delivery of Human Resource Management Cycle*. Boston: McBer.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw-Hill.
- Noe, R. A., John R. H., Barry, G., & Patrick M. W. (2006). *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Office of the higher education commission. (2010). *Higher Education*. Retrieved from http://www.mua.go.th/data_main/university.xls.
- Office of the national economic and social development board. (2011). *National Economic and Social Development Board No. 12 (2017- 2021)*. Retrieved from <http://www.egov.go.th/th/government-agency/186>
- Office of the civil service commission. (2005). *Seminar Document of Civil Competency: Application for HR Management*. Bangkok.
- Office of the civil service commission. (2010). *Competency Manual in Civil Service: Core Competency Guide*. (1 st ed). Bangkok: Pra Choom Chang.
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (2012). *Quality Assessment Guide (2011-2015), for Higher Education*. (2nd ed). Bangkok: Offset Plus.
- Pitakthepsombat, P. (2005). *The Sample Survey: Theory and Practice*. Bangkok: Samatam.
- Pumpittaynon, N., & Vongchavalitkul, B. (2011). Study of Core Competency and Managerial Competency of Middle Manager Level in Companies at Suranaree Industrial Estate Nakhonratchasima, *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 7 (1), 30-41.
- Qin and Qiuyan. (2006). *Analysis on the Competency Model of the Lecturers in the Application Oriented University*. Retrieved from <http://www.seiofbluemountain.com/search/detail.php?id=1850>.
- Ratsametammachod , S. (2007). *Competency Based Learning*. Bangkok: Thailand Productivity Institute.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley.
- Stabundamrongrajanuphab. (2010). *Competency: Tool of Result Based Management*. Retrieved from http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf
- Sukin, V. (2008). The Effects of Psychological Characteristics and Working Situations on Effective Teaching Behavior of Engineering Lecturers. *Journal of Behavioral Science*, 14 (1), 1-20.
- Thieanphut, D. (2007). *Competency in Vision Dr. Danai Thieanphut*. Bangkok: ARInformation & Publication.
- Thongroj, P. (2013). *Higher Education Institution Council and Development*. Retrieved from [http://www.dusit.ac.th/course/stand ar d/no-3.pdf](http://www.dusit.ac.th/course/stand%20ard/no-3.pdf)
- Vanichbuncha, K. (2014). *SPSS for window*. Bangkok: Samlada.
- Wedchayanon, N. (2013). *Competency Based Approach*. (6th ed). Nontaburi: Graphic System.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.