

ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

The causal factors of academic personnel competencies influencing performance of Rajabhat Universities in the Central Region

คณิต เรืองขจร

นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Khanit Ruengkajhon

Doctoral Student of Business Administration in Management,
North Bangkok University

E-mail: Khanit.rue@nortbkk.ac.th; Phone: 081-000-3997

ดร. อนันต์ ธรรมชาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Dr. Anan Thamchalai

Assistance Professor of Philosophy Program in Public Administration, North Bangkok University

E-mail: Anan.ta@nortbkk.ac.th ; Phone: 081-864-5860

ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์

รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Dr. Pissamai Jarujittipan

Associate Professor of Philosophy Program in Management, North Bangkok University

E-mail: Pissamai.jar@nortbkk.ac.th; Phone: 087-030-2496

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ	: 31 ตุลาคม 2567
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ	
ครั้งที่ 1	: 20 ธันวาคม 2567
ครั้งที่ 2	: 30 มีนาคม 2568
ครั้งที่ 3	: 14 เมษายน 2568
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ	: 30 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ประชากรในการวิจัยคือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็นทางสถิติ ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.44) 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำแนกของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.62) 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) และ 4) ปัจจัยเชิงสาเหตุ ด้านปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยจำแนกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากร และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยที่ Chi-square/df = 1.106, GFI = 0.982, CFI = 0.999, RMSEA = 0.007 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสังคม

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ผลการดำเนินงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the causal factors of academic personnel competencies influencing performance of Rajabhat Universities in the Central Region, and 2) examine the consistency of the structural equation model of the causal factors of academic personnel competencies influencing performance of Rajabhat Universities in the Central Region. The population of the research was academic personnel of Rajabhat Universities in the Central Region. Data were collected from a sample of 400 people using the statistical probability selection method with stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data analysis was performed by calculating percentages, means, and standard deviations, and using the structural equation modeling technique. The results of the study found that 1) the level of opinions on motivating factors of academic personnel in general was at a high level (\bar{X} =4.50, S.D. = 0.44), 2) the level of opinions on supporting factors of academic personnel in general was at a high level (\bar{X} =4.33, S.D. = 0.62), 3) the level of opinions on competency of academic personnel in general was at a high level (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.42, and) 4) The causal factors, motivating factors and supporting factors, had a direct and positive influence on personnel competency and had a positive indirect influence on the performance of the Central Region Rajabhat Universities. The model was consistent with the empirical data, with Chi-square/df = 1.106, GFI = 0.982, CFI = 0.999, RMSEA = 0.007. The results of the study can be used as a guideline for developing personnel competence of the Central Region Rajabhat Universities to be consistent with the university context for the performance to be efficient and effective in supporting the changes in social conditions.

Keywords: Causal factors, Academic personnel competencies, Performance

บทนำ

จากบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประกอบกับอัตราการเกิดที่ลดลงต่อเนื่อง ทำให้จำนวนผู้สมัครและนักศึกษาลดลง ส่งผลต่อสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ขณะเดียวกัน ระบบคัดเลือก TCAS ทำให้นักศึกษามีทางเลือกมากขึ้น จึงเกิดการแข่งขันสูงขึ้น โดยสถาบันที่มีชื่อเสียงมักได้รับความสนใจมากกว่า อีกทั้งนโยบายการออกนอกระบบเพิ่มแรงกดดันด้านการบริหารจัดการ จนหลายสถาบันเผชิญปัญหา “นักศึกษาลดลงแต่การแข่งขันเพิ่มขึ้น” และบางกรณีอาจนำไปสู่การปรับโครงสร้าง ควบรวม หรือยุบรวม โดยเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นจึงควรเปรียบเทียบศักยภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในมิติต่าง ๆ เช่น ความเข้มข้นของหลักสูตรและความสามารถในการแข่งขัน เพื่อสะท้อนแนวทางพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันและความยั่งยืนของสถาบันในระยะยาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการน้อมนำพระราโชบายด้านการศึกษามาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 (Office of the Presidents' Council, Rajabhat Universities, 2018) ที่สอดคล้องกับภารกิจการจัดตั้งมหาวิทยาลัย และได้มีการทบทวนแผนฯ ฉบับดังกล่าว เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและพร้อมด้วยคุณลักษณะทั้ง 4 ประการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาตามพระบรมราโชบาย มุ่งผลิตครูคุณภาพและพัฒนาท้องถิ่นทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ พื้นฐานศักยภาพ และบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดโครงการหลักอย่างชัดเจน

จากการทบทวนแผนดังกล่าวร่วมกับคำอธิบายสำคัญ และแนวทางการดำเนินงาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสถาบันร่วมกันคือ “มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิต ที่มีอัตลักษณ์มีคุณภาพมีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ”

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจตามกรอบแนวคิดของ Seneevong Na Ayuthaya and Udompanich (2019) ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ซึ่งทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน จะมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะบุคลากร และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏและส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคกลาง โดยผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดปัจจัยจูงใจ

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยอาศัยความต้องการแรงปรารถนาความคาดหวังพลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง English and English (1958) ปัจจัยนั้นอาจเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นได้ทั้งภายในหรือเกิดขึ้นได้ทั้งภายนอกของตัวบุคคลก็ได้ ในขณะที่ Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตน ในขณะที่ Mongkolwanich (2013) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด ในขณะที่ Rattanit (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานนะเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน อันจะเป็นสิ่งที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมีส่วนช่วยให้คนปฏิบัติงานมีความสุข สบายมากยิ่งขึ้น เช่น นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน ในขณะที่ Chamnan (2011) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของการจูงใจโดยใช้แหล่งที่ทำให้เกิดการจูงใจในบุคคล จำแนกได้ 2 ประเภท 1) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอก ตัวบุคคล เนื่องจากเป็นการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั้นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็น 2 ลักษณะคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงินค่าตอบแทน โบนัส เงินรางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม การให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นการจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายในทั้งสิ้น

แนวคิดสมรรถนะบุคลากร

Boyatzis (1991) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ คือกลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสถานะแวดล้อมขององค์การทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ในขณะที่แนวคิดของ McClelland (1940) กล่าวว่า สมรรถนะ หรือขีดความสามารถของบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่า IQ (Intelligence Quotient) การวางหลักการและแนวทางในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้กำลังคนในราชการมีขีดความสามารถ ในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผลมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ตามแต่ละหน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ได้ดียิ่งขึ้น 3) สมรรถนะการบริหาร หมายถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Office of the Civil Service Commission, 2010)

แนวคิดผลการดำเนินงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในงานวิจัยนี้ สืบเคราะห์มาจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 (Office of the Presidents' Council, Rajabhat Universities (2018) ซึ่งระบุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่สามารถวัดจากการดำเนินงานได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาและผลิตครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

ปัจจัยจูงใจและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

งานของ Seneevong Na Ayuthaya and Udompanich (2019) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และงานของ Kotsombutt (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ รวมถึงงานวิจัยของ Saiyaro and Sontorn (2018) ได้วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะ พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจกับสมรรถนะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ผลการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

H1: ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ปัจจัยค้ำจุนและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

Muangngam et al. (2024) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของ Kotsombutt (2023) ซึ่งวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนกับสมรรถนะบุคลากร พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อสมรรถนะบุคลากร ผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการดึงศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

H2: ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ปัจจัยค้ำจุนและผลการดำเนินงาน

การศึกษาของ Keardkouwong (2020) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลไปในทิศทางเดียวกับผลการดำเนินงาน และงานของ Buaprommee et al. (2021) ได้ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุน) ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สัมพันธ์กับงานวิจัยของ ผลการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

H3: ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ปัจจัยจูงใจและผลการดำเนินงาน

จากการศึกษาของ Thitipong and Phasunon (2016) เรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานของ Tiacam (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผลการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

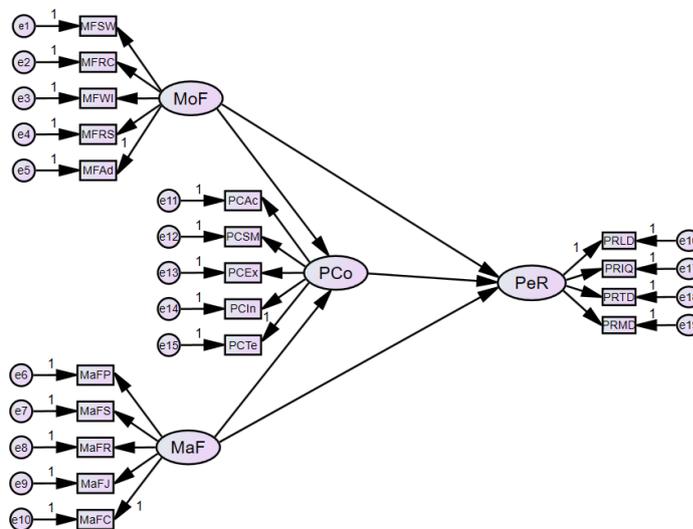
H4: ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการและผลการดำเนินงาน

งานของ Jantakat (2019) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และงานของ Arsasuk et al. (2023) ศึกษา ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยสมรรถนะบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานที่ 5 ดังนี้

H5: สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

จากการทบทวนวรรณกรรมและสมมติฐานงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยในการทำการปรับปรุงจากแนวคิดปัจจัยจูงใจ (MoF) ของ McClelland (1940) และ Herzberg et al. (1959) และทฤษฎี Maslow (1970) ด้านปัจจัยค้ำจุน (MaF) ตามแนวคิดของ McClelland (1940) และ Herzberg et al. (1959) และ Maslow (1970) งานวิจัยนี้ยังนำแนวคิด สมรรถนะบุคลากร (PCo) โดยสังเคราะห์มาจากแนวคิดของ Office of the Civil Service Commission (2010) และนำแนวคิดผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) ของ Office of the Presidents' Council, Rajabhat Universities (2018) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดย 1) ปัจจัยจูงใจ (MoF) สามารถวัดได้จาก MFSW ความสำเร็จในหน้าที่การงาน, MFRC การได้รับการยอมรับนับถือ, MFWI ลักษณะงาน, MFRS ความรับผิดชอบต่องาน, MFAด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านปัจจัยค้ำจุน (MaF) สามารถวัดได้จาก MaFP นโยบายและการบริหาร, MaFS การบังคับบัญชา, MaFR ความสัมพันธ์ในองค์กร MaFS สภาพการทำงานและความมั่นคง, MaFC ผลประโยชน์ตอบแทน 3) สมรรถนะบุคลากร(PCo) สามารถวัดได้จาก PCAc การมุ่งผลสัมฤทธิ์, PCSM การบริการที่ดี, PCEx การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน, PCIn การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม, PCTe การทำงานเป็นทีม 4) ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) สามารถวัดได้จาก PRLD การพัฒนาท้องถิ่น, PRTD การพัฒนาและผลิตครู, PRIQ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและ PRMD การพัฒนาระบบบริหารจัดการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ทั้งหมด 14 มหาวิทยาลัย จำนวน 5,680 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน รายละเอียดดังตาราง 1 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อแบ่งสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling, SEM) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่กว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (Angsupachoti et al., 2011) นอกจากนี้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของ Schumacher & Lomax (1996) และ Hair et al. (2010) ที่ นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนิยมใช้คือใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacher & Lomax, 1996; Hair et al., 2010) ส่วนการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของ Comrey and Lee (2013) ในงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทางและโมเดลสมการโครงสร้างได้ให้ข้อเสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของจำนวนตัวอย่างไว้ดังนี้ 50 ตัวอย่างถือว่าแย่ 100 ตัวอย่างถือว่าพอใช้ 200 ตัวอย่างถือว่าดี 300 ตัวอย่างถือว่าดีมาก 500 ตัวอย่างขึ้นไปยอดเยี่ยม 1000 ตัวอย่างขึ้นไปเหมาะสมในระดับสูงมาก

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง 14 แห่งเครื่องมือการวิจัย

ที่	สถาบัน	จำนวนประชากร สายวิชาการ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	244	17
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	317	22
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	308	22
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	270	19
5	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	477	34
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	587	41
7	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	421	30

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง 14 แห่งเครื่องมือการวิจัย (ต่อ)

ที่	สถาบัน	จำนวนประชากร สายวิชาการ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
8	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	331	23
9	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	385	27
10	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	356	25
11	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	404	28
12	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	566	40
13	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	712	50
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	302	21
รวมจำนวนทั้งสิ้น		5,680	400

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะบริหารธุรกิจ และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) แบบตรวจสอบรายการเลือกตอบ (Check-list) ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ต่องาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพการทำงานและความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มีคำถาม จำนวน 42 ข้อ ส่วนที่ 3 สมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มีคำถามจำนวน 27 ข้อ และส่วนที่ 4 ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง ประกอบด้วย การพัฒนา ท้องถิ่น การพัฒนาและผลิตครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มีคำถามจำนวน 19 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และ ส่วนที่ 4 ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ระดับ 1-5 (Rating scale)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) (n=30) โดยดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น α ตั้งแต่ 0.826 ถึง 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาต จากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 14 แห่ง เพื่อขอเก็บข้อมูลบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัย ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลา 3 เดือน (ช่วงเดือน ธันวาคม 2565 – กุมภาพันธ์ 2566) เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลครบจำนวน 400 ชุดแล้ว จึงทดสอบความเที่ยงตรงทางโครงสร้าง (Construct Validity) จากการทดสอบโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีทางสถิติโดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of reliability) โดยใช้สูตรการคำนวณค่า แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha) ซึ่งค่าที่คำนวณได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 (Burstein & Nunnally, 1994) ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability test) ของแต่ละข้อคำถามในแต่ละตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม 88 ข้อ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีค่า 0.866 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีค่า 0.873 3) สมรรถนะบุคลากร (Personnel Competency) มีค่า 0.875 4) ผลการดำเนินงาน (Performance) มีค่า 0.875 หมายความว่า ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability test) ของแต่ละข้อคำถามในแต่ละตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรมีความสอดคล้องภายในดีมาก (Excellent) ดังตารางที่ 2

การทดสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยใช้ทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำเสนอแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขจำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 หมายถึง นำไปใช้ได้ โดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 โดยมีคะแนน IOC รวม 0.97 หมายถึง คำถามทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่น และความสอดคล้องของตัวแปร

ตัวแปรแฝง/ตัวแปรสังเกต	Cronbach's Alpha	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	0.866	ค่าความสอดคล้องภายในดีมาก (Excellent)
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	0.873	ค่าความสอดคล้องภายในดีมาก (Excellent)
สมรรถนะบุคลากร (Personnel Competency)	0.875	ค่าความสอดคล้องภายในดีมาก (Excellent)
ผลการดำเนินงาน (Performance)	0.826	ค่าความสอดคล้องภายในดีมาก (Excellent)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบความถี่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน สมรรถนะบุคลากร และผลการดำเนินงาน ในรูปแบบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน (ร้อยละ 51.50) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน (ร้อยละ 48.50) มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 173 คน (ร้อยละ 43.30) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 41.80) โดยผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 209 คน (ร้อยละ 52.30) รองลงมาคือ ปริญญาเอก จำนวน 191 คน (ร้อยละ 47.80) ส่วนใหญ่บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 50 คน (ร้อยละ 12.50) รองลงมา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10.00) และผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ อาจารย์ จำนวน 214 คน (ร้อยละ 53.50) รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 174 คน (ร้อยละ 43.50) และรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3.00)

ด้านปัจจัยจูงใจ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Success in Work) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.46) ลักษณะงาน (Work Itself) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.48) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.49) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.62) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค้ำจุน

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship in Organization) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) การบังคับบัญชา (Supervision) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) สภาพการทำงานและความมั่นคง (Job Security) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.76) ผลประโยชน์ตอบแทน (Compensation) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ด้านสมรรถนะบุคลากร

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.48) การบริการที่ดี (Service Mind) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.48) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ด้านผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับ ภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า การพัฒนาระบบบริหารจัดการ (Management System Development) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) การพัฒนาและผลิตครู (Teacher Development and Production) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) การพัฒนาท้องถิ่น (Local Development) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) การยกระดับคุณภาพการศึกษา (Improving the Quality of Education) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติขั้นพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์สถิติบรรยายลักษณะของตัวแปร โดยตัวแปรด้านสมรรถนะบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.44) ลำดับที่ 2 คือ ด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.44) อันดับที่ 3 คือ ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร อยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรสังเกตุมมีความเบ้ (Skewness) อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน ± 3 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน ± 10 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าข้อมูลมีลักษณะแจกแจงแบบปกติ (Kline, 2016) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	MIN	MAX	ความเบ้ (SK)	ความโด่ง (KU)
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	4.50	มากที่สุด	0.43	2.90	5.00	-0.52	0.08
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	4.33	มากที่สุด	0.62	1.98	5.00	-0.57	0.06
3. ด้านสมรรถนะบุคลากร	4.53	มากที่สุด	0.44	3.00	5.00	-0.40	-0.01
4. ด้านผลการดำเนินงาน	4.42	มากที่สุด	0.56	2.50	5.00	-0.70	0.13

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

การวิเคราะห์โมเดลการวัดสำหรับการศึกษาคั้งนี้ พบว่า โมเดลการวัดมีค่าดัชนีกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยพบว่า P-Value = 0.264 , ค่า Chi-square/df = 1.106, ค่า CFI = 0.999, ค่า GFI = 0.982, ค่า AGFI = 0.946, และค่า RMSEA = 0.016

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด พบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยจิตใจ (MoF) มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ความรับผิดชอบ ต่องาน (MFRS) (Beta = 0.93) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานมากที่สุด 2) ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (MaF) มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดได้แก่ สภาพการทำงานและความมั่นคง (MaFJ) (Beta = 0.83) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานมากที่สุด 3) ตัวแปรสมรรถนะบุคลากร (PCo) มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (PCAc) (Beta = 0.89) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานมากที่สุด และ 4) ตัวแปรผลการดำเนินงาน (PeR) มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดได้แก่ การยกระดับคุณภาพการศึกษา (PRIQ) (Beta = 0.94) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานมากที่สุด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

ตัวแปร	B	Beta	Standard Error	p-value
MFAAd <--- MoF	1.00	0.72	0.05	0.001***
MFRS <--- MoF	1.04	0.93	0.05	0.001***
MFWI <--- MoF	0.89	0.81	0.05	0.001***
MFRC <--- MoF	0.91	0.69	0.06	0.001***
MFSW <--- MoF	0.68	0.67	0.05	0.001***
MaFC <--- MaF	1.00	0.81	0.04	0.001***
MaFJ <--- MaF	1.06	0.83	0.04	0.001***
MaFR <--- MaF	0.78	0.81	0.04	0.001***
MaFS <--- MaF	0.92	0.81	0.05	0.001***
MaFP <--- MaF	1.12	0.91	0.05	0.001***
PCTe <--- PCo	1.00	0.87	0.04	0.001***
PCIn <--- PCo	0.87	0.80	0.04	0.001***
PCEX <--- PCo	0.99	0.80	0.05	0.001***
PCSM <--- PCo	0.95	0.83	0.05	0.001***
PCAc <--- PCo	1.08	0.89	0.06	0.001***
PRLD <--- PeR	1.00	0.76	0.06	0.001***
PRIQ <--- PeR	1.35	0.94	0.06	0.001***
PRTD <--- PeR	1.13	0.86	0.04	0.001***
PRMD <--- PeR	1.39	0.93	0.06	0.001***

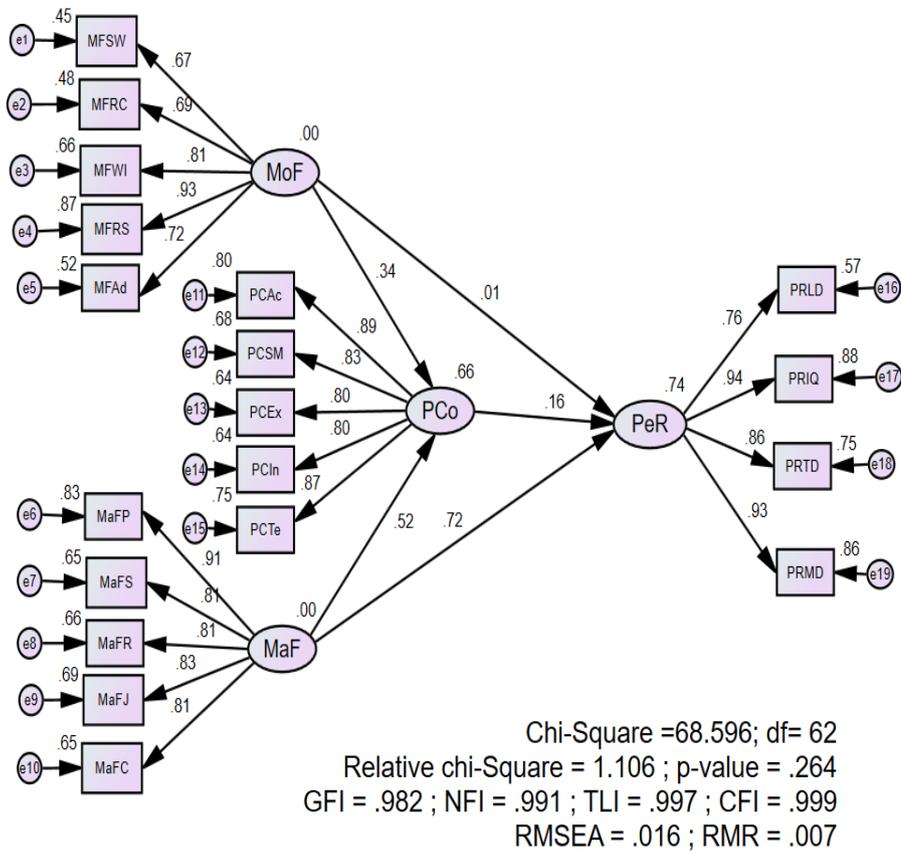
***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีการประมาณค่าแบบความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) (Hair et al., 2010) พบว่าค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งก่อนปรับแบบจำลองและหลังปรับแบบจำลอง โดยพิจารณาค่าแนะนำจากโปรแกรมเพิ่มเติม (Modification Indices) จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า p-value = 0.264, ค่า Chi-Square/df = 1.106, ค่า CFI = 0.99, ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.94, และค่า RMSEA = 0.007 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง	ค่าดัชนีที่วัดได้ก่อนปรับแบบจำลอง	ค่าดัชนีที่วัดได้หลังปรับแบบจำลอง
P-Value	>.05	Hair et al., 2010	.000	0.264
Chi-square/df	<2.00	Byrne, 2013	8.917	1.106
CFI	0.95 or Better	Hair et al., 2010	.838	0.999
GFI	Close to .90 or .95	Schumacker and Lomax, 2016	.804	0.982
AGFI	Close to .90 or .95	Schumacker and Lomax, 2016	.701	0.946
RMSEA	<0.07	Hair et al., 2010	.141	0.007



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้างหลังปรับแบบจำลอง

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปรผลลัพธ์	(PCo)			(PeR)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
(MoF)	0.34**	-	0.34**	0.01**	0.05**	0.06**
(MaF)	0.52**	-	0.52**	0.72**	0.08**	0.80**
(PCo)	-	-	-	0.16**	-	0.16**
R ²	0.66			0.74		

หมายเหตุ : TE = อิทธิพลรวม DE = อิทธิพลทางตรง IE= อิทธิพลทางอ้อม

** ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ปัจจัยจิตใจ (MoF) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะบุคลากร (PCo) (DE=0.34) และมีค่าผลรวมอิทธิพล (TE=0.34) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001
- 2) ปัจจัยจิตใจ (MoF) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) (DE=0.01) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) (IE=0.05) และมีค่าผลรวมอิทธิพล (TE=0.06) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001
- 3) ปัจจัยค้ำจุน (MoF) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะบุคลากร (PCo) (DE=0.52) และมีค่าผลรวมอิทธิพล (TE=0.52) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001
- 4) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors; MaF) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) (DE=0.72) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) (IE=0.08) และมีค่าผลรวมอิทธิพล (TE=0.80) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001
- 5) สมรรถนะบุคลากร (PCo) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (PeR) (DE=0.16) และมีค่าผลรวมอิทธิพล (TE=0.16) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 : สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง	ยอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยจิตใจ (MoF) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากร (PCo) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ปัจจัยค้ำจุน (MaF) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะบุคลากร (PCo) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ปัจจัยค้ำจุน (MaF) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการ (PeR) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง ปัจจัยจิตใจ (MoF) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการ (PeR) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง และ สมรรถนะบุคลากร (PCo) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินการ (PeR) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง จึงยอมรับสมมติฐาน H1, H2, H3, H4 และ H5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ปริญญาเอก จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ส่วนใหญ่บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 รองลงมา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งทางวิชาการ มากที่สุด คือ อาจารย์ จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

2. การทดสอบความกลมกลืนภายในโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การทดสอบไคว์-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยดัชนีชี้วัดตัวเป็นไปตามเกณฑ์ (GFI = 0.982 , AGFI = 0.946, NFI = 0.991, CFI = 0.999, RMR = 0.016, RMSEA = 0.007)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยบุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล และช่วยผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Poompoo et al. (2022) ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ และมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรสายวิชาการสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะในเขตภาคกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีปัจจัยค้ำจุนที่มีความแข็งแกร่ง อันประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานและการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Marquis and Huston (2006) ที่เสนอว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาการสูงถึงร้อยละ 80 (0.80) ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลเพียงร้อยละ 6 (0.06) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลางมีระบบนโยบายและการบริหารจัดการที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สูงขึ้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายที่เน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจควบคู่กับการพัฒนาระบบสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของบุคลากร (Personnel Competency: PCo) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยค้ำจุนร้อยละ 52 (0.52) และปัจจัยด้านแรงจูงใจร้อยละ 34 (0.34) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคกลาง โดยครอบคลุมการพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาและผลิตครู การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการ

โดยภาพรวม แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีปัจจัยค้ำจุนที่มีความเข้มแข็งและสามารถส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่เป็นรูปธรรมในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากมหาวิทยาลัยมีการเสริมสร้าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพิ่มเติมควบคู่กันไปจะสามารถกระตุ้นศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทางอ้อม ต่อการยกระดับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นในระยะยาว โดยการพัฒนามิตติดังกล่าวควรดำเนินการ ผ่านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ แนวทางการ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริการที่ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานศึกษาของ Asfaw et al. (2015) ที่พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในประเทศเอธิโอเปีย เช่นเดียวกับการศึกษาของ Mahmood et al. (2018) ที่พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมพัฒนา และประสิทธิผลของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ เช่นกัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ที่อธิบายว่า สมรรถนะของบุคลากรเกิดจากองค์ประกอบ ของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. นักวิจัย นักวิชาการ และผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยที่ค้นพบไปใช้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับ สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุนได้ต่อไป
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่จะส่งผลถึงการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย ที่มีเป้าหมายชัดเจน และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการด้วยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สามารถวัดผลการดำเนินงานได้ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยและบุคลากรมีเป้าหมายชัดเจนได้ ได้แก่ การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เป็นต้น
3. กำหนดแนวทางการกระตุ้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้ผลการดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยควรจัดให้มีกิจกรรมโดยเฉพาะการสร้างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การให้รางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. (2015). The impact of training and development on employee performance and effectiveness: A case study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia. *Journal of human resource and sustainability studies*, 3(4), 188–202.
- Angsupachoti, S., Wichitwanna, S., & Phinyonyo, R. (2011). *Statistical analysis for social science and behavioral research: Techniques for using the LISREL program* (3rd ed.). Charoen Mungkong Printing. [in Thai]
- Arsasuk, C., Chotiwanich, P., & Suntramethakul, A. (2023). Competency elements influencing personnel working performance at Provincial Cultural Office Locating in the Lower Northeastern Region II. *Journal of Management Science Chiang Rai Rajabhat University*, 18(2), 55-82. [in Thai]
- Bernstein, I., & Nunnally, J. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3(1), 248-292.

- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Buaprommee, N., Virojatum, D., & Sukriket, P. (2021). The causal effect of motivation factors, hygiene factors and perceived organizational support on work performance of a bank employee in Bangkok. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 4(1), 56-66. [in Thai]
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Chamnan, S. (2011). *Educational leadership: Theory and practice*. P.S. Printing. [in Thai]
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. Psychology Press.
- English, H.B., & English, A.C. (1958). *A comprehensive dictionary of psychological and psychoanalytical terms: A guide to usage*. Longmans, Green & Co.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jantakat, C. (2019). Competencies factors affecting work efficiency of lecturers in higher education institution, Nakhonratchasima province. *Journal of Business Administration, The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 7(1), 162-177. [in Thai]
- Kerdkouwong, W. (2020). Factors affecting the performance affected of the personnel in Office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports. *Journal of Business and Technology Management*, 3(1), 58-66. [in Thai]
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The mediating effects of employee competency on the relationship between training functions and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 664-676.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (5th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R. F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamentals of nursing: Human health and function* (3rd ed., pp. 324 - 356). Lippincott.
- McClelland, D. C. (1940). *Motivation: Theory and research*. John Wiley & Sons.
- Mongkolwanich, J. (2013). *Administration of educational organizations and personnel*. Thaweepprint (1991) Co., Ltd. [in Thai]
- Muangngam, N., Tadadej, J., & Sillabutra, J. (2024). Factors influencing the core competencies of public health personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, Suphanburi Province. *Journal of Council of Community Public Health*, 6(3), 163-177. [in Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *Manual for developing civil servants based on core competencies* (1st ed.). Airborne Print Co., Ltd.
- Office of the Presidents' Council, Rajabhat Universities. (2018, October 11). *The 20-year strategy of Rajabhat Universities for local development (2017–2036)*. Office of the Presidents' Council, Rajabhat Universities. https://plan.vru.ac.th/wp-content/uploads/2024/03/Plan-rdi1_1.pdf
- Poompoo, A., Swasthaisong, S., & Romyen, L. (2022). Work motivation affecting the competencies of personnel of Subdistrict Administrative Organization in Plapak District, Nakhon Phanom Province. *Journal of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University*, 2(2), 17-33. [in Thai]

- Tiacam, S. (2020). Motivation influencing the efficiency of the performance of Chum Phae Hospital officers, Khon Kaen Province. *Academic Journal of Mahasarakham Provincial Public Health Office*, 5(9), 195–208. [in Thai]
- Thitipong, P., & Phasunon, P. (2016). Motivation which affects the efficiency in operation of the personnel towards the construction company: Inter Expert Construction, Ltd. *Viridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(3), 1275–1292. [in Thai]
- Rattanit, S. (2017). *Principles, theories, and practices of educational administration* (4th ed.). Pimdee Co., Ltd. [in Thai]
- Saiyaros, R., & Sontorn, S. (2018). Motivation affecting the competencies of teachers and educational personnel in the office of Roi-et Primary Educational Service Area 3. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16(1), 31-40. [in Thai]
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Seneevong Na Ayuthaya, T., & Udompanich, S. (2019). Motivation affecting the performance of public health officers at sub-district health promotion hospitals in Roi Et Province. *KKU Journal for Public Health Research*, 12(2), 42-51. [in Thai]
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Kotsombutt, S. (2023). The correlation between work motivation and performance competency of personnel for developing organization to be quality. *Department of Health Service Support Journal*, 19(1), 29-36. [in Thai]

