

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน
ของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทย
Causal Factors Affecting on Job Achievement
of Heads of Dean Office in Thai Universities

สุมินทร เบ้าธรรม* และดวงฤดี อุ²

Sumintorn Baotham* and Duangrudee Wu²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทย จำนวน 257 คน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกเฉพาะต่อสมรรถนะหลัก และสมรรถนะหลักมีอิทธิพลทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทย

ผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในประเทศไทยเป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากสมรรถนะเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีมีความแข็งแกร่ง สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การพัฒนาความรู้และทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงทักษะด้านภาษาอังกฤษ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสและความก้าวหน้า ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ให้สอดคล้องกับศักยภาพและสมรรถนะ จะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีประสบความสำเร็จในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กร สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบริหาร ความสำเร็จในการทำงาน

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โปรแกรมวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

* Assistant Professor, Accounting Department, Rajamangala University of Technology Isan, Sakon-Nakhon Campus

² อาจารย์ โปรแกรมวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

² Lecturer, Accounting Department, Rajamangala University of Technology Isan, Sakon-Nakhon Campus

Abstract

The objective of this research was to study causal factors affecting on job achievement of head of dean office in universities in Thailand. The data was collected from 257 questionnaires. Confirmatory factory analysis was used for analyzing the measurement model. Path analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results indicated that motivation factors and administrative factors were a positive influence on core competency, specific functional competency and managerial competency of the head of dean office in Thailand. In addition, the results showed that organizational commitment was a positive influence on core competency and core competency was a positive influence on job achievement.

This result is information that executives need to focus on competencies of the head of dean office in a special case because competencies are strong factors in strengthening the head of dean office and they can adapt to change very well. In order that the development of knowledge and skills in relation to the duties of the head of dean office including English language skills, promoting teamwork to create a learning organization, creating opportunities and advances the delegation. These are important to encourage the head of dean office on job achievement.

Keywords: Motivation factors, Administrative Factors, Organizational Commitment, Core Competency, Specific Functional Competency, Managerial Competency

1. บทนำ

ยุคศตวรรษที่ 21 การทำงานของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเน้นความสามารถด้านเทคนิค และวิชาชีพกลับได้รับความสำคัญมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นทีมงานที่ต้องทำงานร่วมกัน ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน การเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน จึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยที่ สมรรถนะมีส่วนช่วยในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์การได้ (สิริกร สืบสงัด, 2552) รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

จากการที่สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันองค์การทุกแห่ง แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้เป็นหัวข้อสำคัญที่องค์การต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การเหล่านี้ได้พยายามศึกษาและวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะถือกำเนิดมาจาก Mc Celland (1973) ที่ได้สะท้อนให้เห็นว่า การที่บุคคลจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานได้มากกว่าอย่างอื่น ดังนั้น สมรรถนะ จึงถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ช่วยทำให้บุคคลปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เช่นกัน

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซึ่งถือเป็นหน่วยงานเอกชนที่ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้แล้วเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้แวดวงราชการมีการตื่นตัวและมีการนำแนวคิดดังกล่าวไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จ้างบริษัทเฮย์กรุป (Haygroup) เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยได้มีการจัดทำ Competency Model สำหรับระบบข้าราชการพลเรือนไทย เพื่อใช้ในการบริหารงาน ประเมินผลงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระยะยาว (ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2549)

จากประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ส่งผลทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ หาแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลแบบใหม่ ประกอบกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้วางหลักการปฏิบัติราชการว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา 76 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน รวมถึงนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยใช้การประเมินสมรรถนะ ซึ่งถือเป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ

หัวหน้าสำนักงานคนบด ถือเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นตามประกาศ ก.พ.อ.ดังกล่าว ที่ต้องมีการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และประเมินจากพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้ หัวหน้าสำนักงานคนบด จะต้องถูกประเมินพฤติกรรมการทำงานใน 3 ส่วน ได้แก่ ประเมินสมรรถนะหลัก ประเมินสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่า สมรรถนะถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระดับต้นจะต้องถูกประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางการบริหาร (ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล, 2552; มานพ เงินโถม, 2553; ธนภัทร อธิญะเพิ่ม, 2554; ธรรมานุญ บุญจันทร์, 2556; วินันทา ลีลาอัยยศ, 2556; ณัฐพร เปรมศักดิ์, 2557) นอกจากนี้ สิริวานี วสุภัทร (2551) ยังพบว่าภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร และ ศุภมิตร พินิจการ (2552) จิตรลดา ศรีบุญเรือง (2556) และราพัน แดงกาศ (2556) ก็พบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน (ลฎาภา แก้วเสียง, 2556; สุภาภรณ์ จันทร์กลม, 2556)

ทั้งนี้ งานวิจัยในอดีตได้มีการศึกษาสมรรถนะในหลากหลายมุมมอง แต่ยังไม่มีการศึกษาสมรรถนะทั้ง 3 ส่วน ไปพร้อมกัน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร ของหัวหน้าสำนักงานคนบดของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศโดยงานวิจัยนี้ ให้สมรรถนะทั้ง 3 ส่วน เป็นตัวแปรกลาง และให้ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อสมรรถนะทั้ง 3 ส่วน โดยมีคำถามงานวิจัยว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร หรือไม่ อย่างไร และ 2) สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะ

ทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความสำเร็จในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร โดยข้อสมมติที่ได้จากงานวิจัยนี้ จะเป็นการยืนยันงานวิจัยในอดีต และขยายวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะให้กว้างออกไป

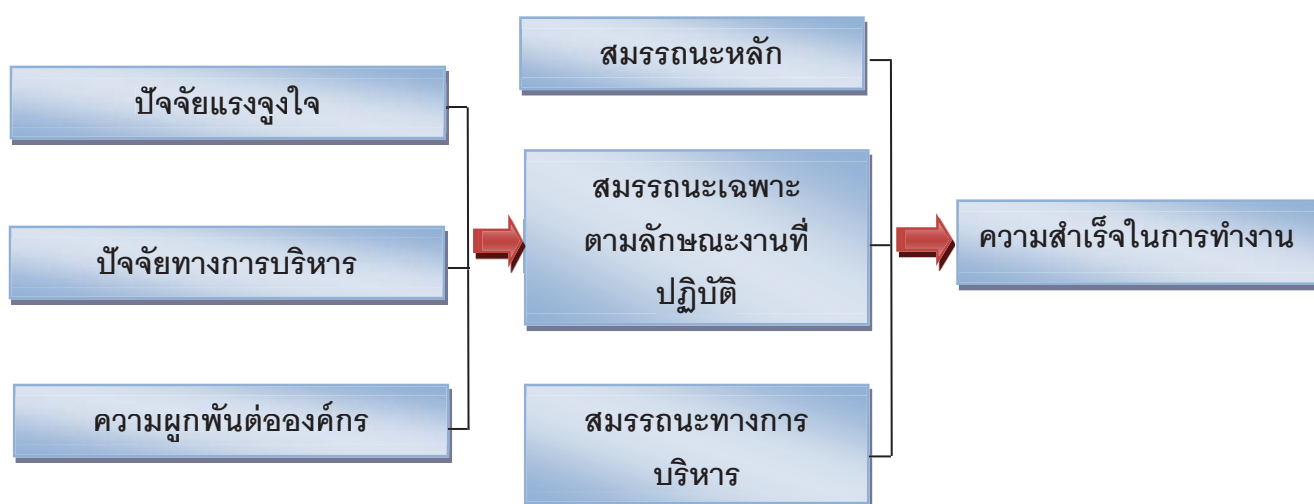
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อสมรรถนะหลักสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร

2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อความสำเร็จในการทำงาน

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาสมรรถนะในหลายแง่มุม แต่ยังไม่มีการนำสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบริหารมาวิเคราะห์ในโมเดลเดียวกัน ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงได้นำสมรรถนะทั้ง 3 ประเภทมาเป็นตัวแปรกลาง โดยกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรต้น และกำหนดให้ความสำเร็จในการทำงานเป็นตัวแปรตาม แล้ววิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรตัวกลางของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย ตามรูปภาพ 1



รูปภาพ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1 นิยามศัพท์

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การ

สั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ และการสร้างสัมพันธภาพ

3. สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการ
ปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

4. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกต่อสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้หัวหน้าสำนักงานคนบด พุ่งเทแรงกาย
แรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย
ค้ำจุน

5. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานคนบด ประกอบด้วย
กำลังคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าสำนักงานคนบดที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อ
นายจ้างและมีพฤติกรรมตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งอยู่กับองค์กรต่อไป

7. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าสำนักงานคนบดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
ของตนเองเกี่ยวกับ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
รวมถึงโอกาสในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ตลอดจนความพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และ
การดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.2 สมมุติฐานการวิจัย:

H1a: ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

H1b: ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของหัวหน้า
สำนักงานคนบดในประเทศไทย

H1c: ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดใน
ประเทศไทย

H2a: ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดใน
ประเทศไทย

H2b: ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของ
หัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

H2c: ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงาน
คนบดในประเทศไทย

H3a: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดใน
ประเทศไทย

H3b: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของ
หัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

H3c: ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงาน
คนบดในประเทศไทย

H4: สมรรถนะหลักมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

H5: สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

H6: สมรรถนะทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ หัวหน้าสำนักงานคนบดจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 504 คน (สารานุกรมเสรี, 2559: เว็บไซต์)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 9 ตอน ได้แก่

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน

2. ตอนที่ 2-8 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

4.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กร สมรรถนะหลักสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะทางการบริหาร

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนดไว้

4. การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข จากนั้นผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปรนัย (Objectivity) ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่มีบริบทคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ควรมีค่าเกิน 0.70 (Cronbach, 1954) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ ค่าวิกฤติจากตารางเพียร์สัน (Critical values for Pearson r) เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบค่าอำนาจจำแนก (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) ซึ่งพบว่า มีค่าวิกฤติ เท่ากับ 0.164 และข้อคำถามทุกข้อในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total-Correlation) สูงกว่าค่าวิกฤติทุกค่า นั้นแสดงว่าทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด นั่นก็คือคำถามทุกข้อมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ นอกจากนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อหา Construct Validity ทั้งนี้ ซึ่งค่า Factor Loading ควรมีค่าเกิน 0.40 (Hair et al., (2006) จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งพบว่าค่า Factor Loading มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44-0.88 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ ค่า Factor Loading และค่า Cronbach' Alpha Coefficient แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงค่า Factor Loading และค่า Cronbach' Alpha Coefficient

ตัวแปร	Factor Loading	Cronbach' Alpha Coefficient
ปัจจัยแรงจูงใจ	0.56-0.82	0.89
ปัจจัยทางการบริหาร	0.44-0.85	0.87
ความผูกพันต่อองค์กร	0.74-0.84	0.82
สมรรถนะหลัก	0.44-0.83	0.95
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.43-0.82	0.97
สมรรถนะทางการบริหาร	0.50-0.88	0.97
ความสำเร็จในการทำงาน	0.72-0.85	0.89

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ทำหนังสือจากผู้วิจัยถึงหัวหน้าสำนักงานคนบดหรือรักษาการหัวหน้าสำนักงานคนบดหรือเลขานุการคนบด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยเจ้าหน้าที่ส่งถึงหัวหน้าสำนักงานคนบดจำนวน 504 ชุด โดยแนบซองและปิดอากรแสตมป์เพื่อให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับใดที่ตอบไม่ครบ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะคัดออก
4. มีกระบวนการติดตามการตอบแบบสอบถามผ่านการใช้โทรศัพท์ และให้สรุปรายงานผลการวิจัยเป็นสิ่งจูงใจในการตอบแบบสอบถาม (ปรีดา เบญจการ, 2539) โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 260 ชุด ได้รับแจ้งว่าไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคนบด จำนวน 3 ชุด จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 257 ชุด คิดเป็นร้อยละ 51

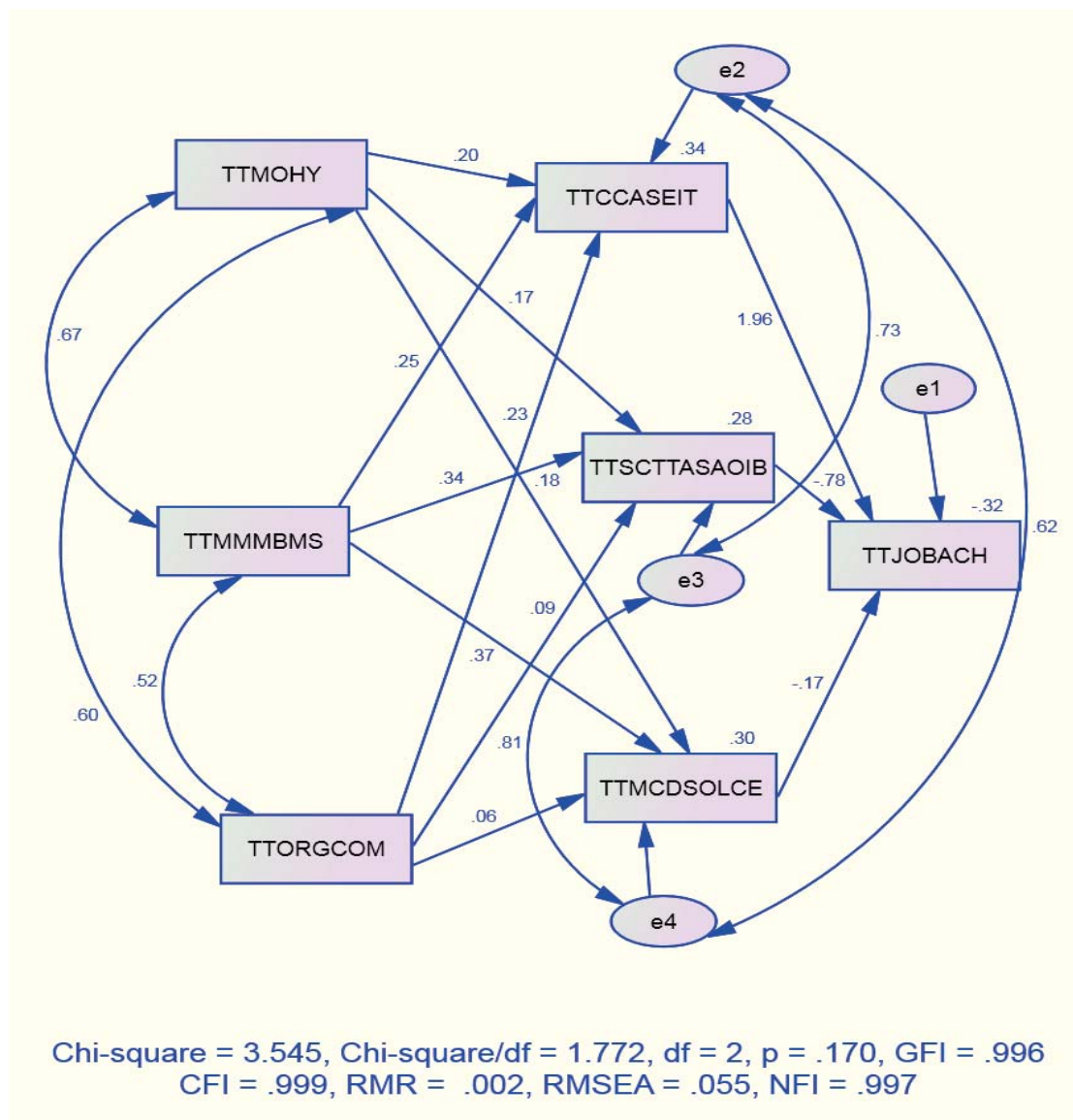
4.5 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) มาประมวลผล รวบรวมและวิเคราะห์ผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic Analysis) เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistic Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

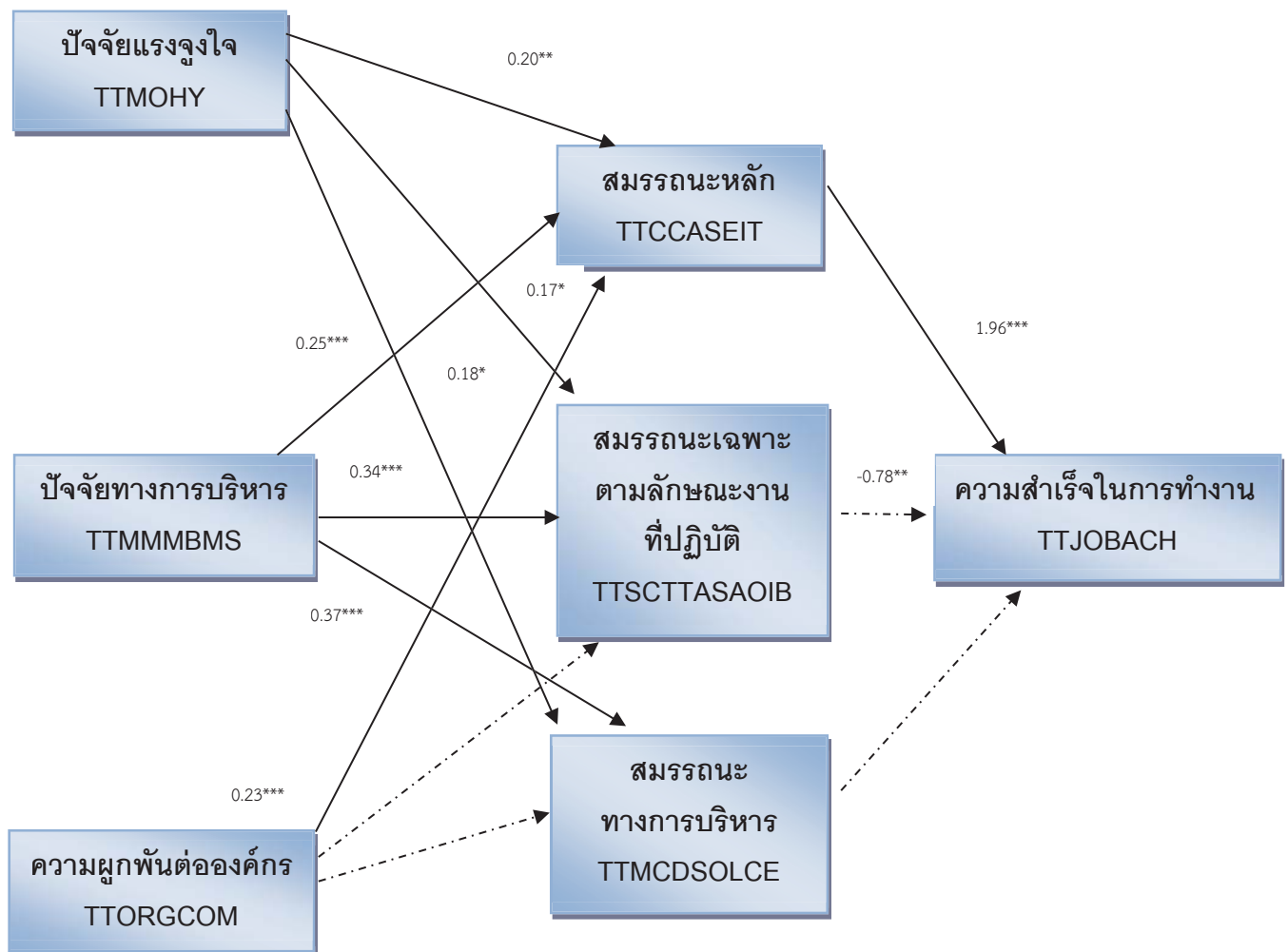


รูปภาพ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ Path Analysis ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของ Hair et al (2006); Joreskog and Sorbon (1993); Mueller (1996); Diamantopoulos (2000) และ Brown and Cudeek (1993) เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ พบว่าแบบจำลองโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีที่กำหนดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นตามเกณฑ์การกำหนดค่า ดังตาราง 2 และรูปภาพ 2

ตาราง 2: แสดงค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองโมเดลโครงสร้างตามทฤษฎีเมื่อเทียบกับเกณฑ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้ จากการวิเคราะห์	อ้างอิง
Chi-square	P 0.05	0.170	Hair et al., (2006); Joreskog and Sorbon (1993)
CMIN/DF	< 3	1.772	Hair et al., (2006);
GFI	0.90	0.996	Hair et al., (2006);
CFI	0.90	0.999	Hair et al., (2006); Mueller (1996)
NFI	0.90	0.997	Hair et al., (2006); Mueller (1996)
RMR	< 0.05	0.002	Diamantopoulos (2000)
RMSEA	0.05-0.08	0.055	Hair et al., (2006); Brown and Cudeek (1993)



รูปภาพ 3 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ Path Analysis ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย (คะแนนมาตรฐานโดย $*=p<0.05$; $**=p<0.01$; $***=p<0.001$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของโมเดลโครงสร้าง

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล											
	สมรรถนะหลัก (TTCCASEIT)			สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (TTSCCTASAOIB)			สมรรถนะทางการบริหาร (TTMCDSOLCE)			ความสำเร็จในการทำงาน (TTJOBACH)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ปัจจัยแรงจูงใจ (TTMOHY)	0.20	-	0.20	0.17	-	0.17	0.18	-	0.18	-	0.22	0.22
ปัจจัยทางการ บริหาร (TTMMBMS)	0.25	-	0.25	0.34	-	0.34	0.37	-	0.37	-	0.17	0.17
ความผูกพันต่อ องค์กร (TTORCOM)	0.23	-	0.23	0.09	-	0.09	0.06	-	0.06	-	0.38	0.38
สมรรถนะหลัก (TTCCASEIT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.96	-	1.96
สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ (TTSCCTASAOIB)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.78	-	-0.78
สมรรถนะทางการ บริหาร (TTMCDSOLCE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.17		-0.17

หมายเหตุ: อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และ อิทธิพลรวม (TE)

จากรูปภาพ 3 และ ตาราง 3 เป็นผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวมของแบบจำลองโมเดลโครงสร้าง เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะและความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดีในประเทศไทย โดยใช้คะแนนมาตรฐานซึ่งกำหนดให้ $*$ = $p < 0.05$; $**$ = $p < 0.01$; $***$ = $p < 0.001$ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.20, 0.17 และ 0.18 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ H1a, H1b และ H1c นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยทางการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมิตค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.25, 0.34 และ 0.37 ตามลำดับเช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ H2a, H2b และ H2c

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ H3a และสมรรถนะหลัก ก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากับ 1.96 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ H4

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ยศนิรันดร์กุล (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และสุวรรณณี ภูชีน (2556) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักในระดับสูง นอกจากนี้งานวิจัยของ มานพ เงินโถม (2553) ยังสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน การปกครองและนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพของวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้าสถานีนามายจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมไปถึง รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง และผลการศึกษาของจิรัฐดา บัวผัน และคณะ (2554) ที่สะท้อนว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จากการอภิปรายผลการวิเคราะห์ จึงยืนยันได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

6.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่า ภาพรวมปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางบวกกับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทางการบริหารด้านวิธีการจัดการ ด้านเวลา และลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ได้ร้อยละ 46.4 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านคน รองลงมาคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ นอกจากนี้งานวิจัยของธนภัทร อรัญเพิ่ม (2554) ยังสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยบริหารด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามายอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยกระบวนการบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุมกำกับ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามายอยู่ในระดับสูง จากการอภิปรายผลการวิเคราะห์ จึงยืนยันได้ว่าปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

6.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก แดงอ่อน (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยืนยันผลการวิจัยได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

6.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะหลัก มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ จันทร์กลม (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบ้านฉาง

จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนจิตตรลดา ศรีบุญเรือง (2556) ได้พบว่า สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ ฐฎา แก้วเสียง (2556) พบว่า สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ (2554) ได้สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะหลักทางการบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผล การปฏิบัติงานโดยรวม และตัวแปรพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ดังนั้น จึงยืนยันผลการวิจัยได้ว่า สมรรถนะหลัก มีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย

ตาราง 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1a	ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H1b	ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H1c	ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H2a	ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H2b	ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H2c	ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H3a	ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H3b	ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ปฏิเสธ
H3c	ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ปฏิเสธ
H4	สมรรถนะหลักมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ยอมรับ
H5	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ปฏิเสธ
H6	สมรรถนะทางการบริหาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย	ปฏิเสธ

7. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีเพียงสมมติฐานที่ 3b, 3c, H5 และ H6 เท่านั้น ที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนสมมติฐานอื่นนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร มีอิทธิพลทางเชิงบวกต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย จึงเป็นไปตามสมมติฐาน H1a, H1b, H1c, H2a, H2b และ H2c สำหรับความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะหลัก จึงยอมรับสมมติฐาน H3a แต่ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร จึงปฏิเสธสมมติฐาน H3b และ H3c นอกจากนี้ สมรรถนะหลัก ยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐาน H4 ส่วนสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะทางการบริหาร ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคนบดในประเทศไทย จึงปฏิเสธสมมติฐาน H5 และ H6

8. ข้อจำกัดในการวิจัย

8.1 การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะหัวหน้าสำนักงานคนบด จำนวน 257 คนเท่านั้น จึงอาจไม่ใช่ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักงานคนบด/รักษาการณ์หัวหน้าสำนักงานคนบด/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/หรือผู้ที่มิตำแหน่งเทียบเท่าทั้งหมด

8.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนบางประการได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงและค่าความตรงของแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มคุณภาพของคำถาม ในแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach, 1954)

8.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามไปยัง หัวหน้าสำนักงานคนบด/รักษาการณ์หัวหน้าสำนักงานคนบด/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/หรือผู้ที่มิตำแหน่งเทียบเท่า ดังนั้น อาจมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความลำเอียง เนื่องจากการประเมินตนเองของบุคคลดังกล่าว

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เนื่องจาก หัวหน้าสำนักงานคนบด เป็นเพียงผู้บริหารระดับกลางประจำอยู่หน่วยงานระดับคณะ ที่มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนั้น การดำเนินงานและสั่งการจะสามารถกระทำได้ ตามขอบเขตและอำนาจหน้าที่เฉพาะกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น นอกจากนี้ อำนาจในการตัดสินใจ สั่งการบางเรื่อง ก็ได้เบ็ดเสร็จ ถึงแม้จะมีกฎหมายรองรับก็ตาม เช่น การประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคนบด

2. หัวหน้าสำนักงานคนบด ถึงแม้ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงของสายสนับสนุน แต่อำนาจในการตัดสินใจ ยังต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารในสายวิชาการ บางครั้งความคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ ยังไม่ตรงกัน อาจทำให้การพัฒนาไม่เดินหน้าเต็มที่ ต้องได้รับความเห็นชอบก่อน จึงจะดำเนินการต่อได้ ทั้ง ๆ บางครั้งเป็นเรื่องพื้นฐานหรืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

3. การตัดสินใจบางเรื่อง ยังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร แม้ว่าผู้ได้บังคับบัญชา อยากให้มีการปรับเปลี่ยน แต่ก็ไม่สามารถทำได้ ทำให้งานบางอย่างไม่เกิดการพัฒนา และการทำงานขาดประสิทธิภาพ และผู้ได้บังคับบัญชา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

4. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคณบดี เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร แต่บทบาทส่วนใหญ่ มักถูกมองว่าไม่ใช่ผู้บริหาร การให้ความคิดเห็น ส่วนใหญ่ผู้บริหารสูงสุดของคณะ ไม่ค่อยได้รับการตอบสนอง ในเชิงการบริหารบุคคล เป็นเพียงแค่ปกครองดูแล แต่บทบาทการให้คุณให้โทษ ไม่ได้รับการตอบรับและมอบหมายจากคณบดี

5. หัวหน้าสำนักงานคณบดี ไม่ควรเป็นอาจารย์ที่สอนหนังสือ และมาตามวาระผู้บริหาร ควรมีหัวหน้าสำนักงานที่เป็นสายสนับสนุน และอยู่กับสำนักงานตลอด ซึ่งจะทำให้การบริหารมีการพัฒนาสำนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

6. หัวหน้าสำนักงานคณบดีมีงานที่หลากหลาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และศึกษางานให้รอบคอบ รวมทั้งการควบคุมอารมณ์ ต้องเข้าใจคน เข้าใจตนเองในแต่ละสถานการณ์ ให้คำปรึกษา ชี้แนะ พัฒนางานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ หัวหน้าสำนักงานคณบดี ควรมีสมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่และภาษาอังกฤษด้วย เช่น ระบบอัจฉริยะ การวางแผนการจัดการทรัพยากร ระบบห่วงโซ่อุปทาน เป็นต้น

7. พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นหัวหน้าสำนักงานคณบดี ซึ่งยังไม่มีตัวตนที่ชัดเจนในสังคมอุดมศึกษา หากมี พรบ.ชัดเจน พนักงานมีตัวตนชัดเจน ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน และเติมเต็มศักยภาพแต่ละบุคคลได้ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

8. การสร้างแรงจูงใจ ที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างระบบงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และการมีระบบเทคโนโลยีสนับสนุนสมรรถนะด้านการบริหารงาน

9. เนื่องจากมหาวิทยาลัยของรัฐปัจจุบัน จะปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุน ต้องมีการตื่นตัว และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการทุ่มเทเพื่อองค์กร ให้มากขึ้น รวมทั้งต้องทำงานเพื่อมุ่งให้เกิดรายได้มากขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำงานด้วยจิตบริการ มุ่งสร้างเครือข่าย เพื่อองค์กร

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

1. ลักษณะของกลุ่มประชากรในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีกับหัวหน้าสำนักงานคณบดี/รักษาการหัวหน้าสำนักงานคณบดี/หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/หรือผู้ที่ทำหน้าที่เทียบเท่า เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษากครั้งต่อไป จึงควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรออกไปสู่ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกันได้

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยให้วิธีอนุมาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรม ก็จะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีการแยกพิจารณาตามข้อมูลส่วนบุคคลด้วย เช่น หัวหน้าสำนักงานที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการตรวจสอบต่างกัน และสังกัดต่างกัน จะส่งผลทำให้สมรรถนะต่างกัน และความสำเร็จในการทำงานต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กร เท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ เช่น บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ได้ขอบเขตของความรู้ที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตรลดา ศรีบุญเรือง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรัฐดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผัน และพรทิพย์ คำพอ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชิดชนก แต่งอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2549). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(20), 2-3.
- ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเซีย.
- ณัฐพร เปรมศักดิ์. (2557). สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธนาภัทร อธิญเพิ่ม. (2554). ปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธรรมบุญ บุญจันทร์. (2556). ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีดา เบ็ญการ. (2539). การวิเคราะห์ภูมิานของปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานพ เงินโถม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเพชรบูรณ์. การค้นคว้าแบบอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งอรุณ บุตรสิงห์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2552. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราฟัน แดงกาศ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วินันทา ลีลาภัยยศ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภมิตร พินิจการ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สารานุกรมเสรี. (2559). *รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย/สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ>.
- สิริกร สืบส่งัด. (2552). *การศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิริรานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ จันทร์กลม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในอำเภอบางฉวาง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณี ภูชีน. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร*. *วารสารสังคมศาสตร์*, 2(2), 1-9.
- Brown, M. W. & Cudeek, R. (1993). *Alliterative ways of assessing model fit. In texting structural equation model*. Sage Publication: New Jersey.
- Cronbach, L. J. (1954). Coefficient alpha and the internal structure of wests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Diamantopoulos, S. (2000). *Introduction LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publication: London.
- Joreskog, K.G. & Sorbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Software International: Chicago.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., , Rolph E. A., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Psychological Measurement*, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- McClellan, D. C. (1973). Test for competence, rather than intelligence. *American Psychologists*, 17(7), 57-83.
- Mueller, R. O. (1996). *Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LESREL and EQS*. New York: Springer.