

ชื่อเรื่อง : แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัย : ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี **ปริญญา :** รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผศ.ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 4) สร้างแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 12 แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์ 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่วนผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย รวมเป็น 540 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามตามเกณฑ์รูบริค วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ

ประเทศไทยโดยนำรูปแบบการพัฒนามาทำการยืนยันด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มิตินความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ มิตินผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ มิตินการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มิตินการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ มิตินการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และมิตินการบริการทางวิชาการสู่สังคม ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ด้านบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม และด้านบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมากที่สุด ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม (0.829) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ (0.398) การศึกษา (0.370) บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (0.325) โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น (0.192) โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา (0.138) โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ (0.165) บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (0.056) การฝึกอบรม (0.049) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (0.045) การพัฒนาองค์การ (0.037) บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (-0.098) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (-0.046) โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก (-0.137) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (-0.203) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ (-0.286) และ การพัฒนาบุคลากร (-0.851) ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการได้ร้อยละ 97.20 ($R^2 = 0.972$, $F = 854.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. รูปแบบนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย นโยบายส่งเสริมการพัฒนาระดับชาติ นโยบายส่งเสริมการพัฒนาระดับมหาวิทยาลัย และนโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งส่งเสริมผลักดันในเรื่องความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร พัฒนาระบบการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กรพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษา และพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Development of academic personnel's competency in the northeastern Rajabhat universities of Thailand

AUTHOR : Chatnarongsak Suthamdee **DEGREE :** Ph.D. (Public administration)

ADVISORS : Asst.Prof.Dr.Sanya Khenaphum Major Advisor

Asst.Prof.Dr.Withaya Chaluensiri Co-advisor

Assoc.Prof.Dr.Saowalak Kosolkittiamporn Co-advisor

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2015

ABSTRACT

The research were of four objectives : 1) to study the effectiveness of developing an academic personnel's competencies in the northeastern Rajabhat university of Thailand 2) to study levels of opinion on influencing factors affecting the effectiveness of developing an academic personnel's competencies in the northeastern Rajabhat university of Thailand 3) to analyze the causal factors which affected the effectiveness of developing an academic personnel's competencies in the northeastern Rajabhat university of Thailand 4) to construct a development model of the effectiveness of developing an academic personnel's competencies in the northeastern Rajabhat university of Thailand. The research sample was academic personnel' 12 Rajabhat universities in the Northeastern region of Thailand. Sample size was specified by the advanced sampling formula; that is, one unit of variables was multiplied with not less than 20 samples in the stratification sampling format. Data informants were 540 academic personnel consisting of academic officials and academic staffs. The research instrument used for data collection was a questionnaire with five rating scale and a questionnaire with the measurable standard of Rubric scale. Statistics used in the data analysis were descriptive statistics, Pearson correlation and stepwise Multiple Linear Regression Analysis. Besides, in terms of qualitative dimension of the so called mixed research, its other tool was an in-depth interview of the 20 purposed experts on the academic personnel's competency; the qualitative data were analyzed by the content analysis. For

model verification, the model was reviewed by 24 professionals and analyzed by descriptive statistics and subsequently adjusted to be reliably better

The results are as follow:

1. The effectiveness of developing academic personnel's competency in the northeastern Rajabhat universities of Thailand, as a whole, was at medium mean level. All dimensions of dependent variables were found at medium mean level, ranking in a descending way as follows: academic and career knowledge, academic products and academic position, implementation of strategy into practicality, research for academic development, support and improvement of art and tradition and academic service for society respectively.

2. The academic personnel's attitudes on factors affecting the effectiveness of developing academic personnel's competency in the northeastern Rajabhat universities of Thailand, as a whole, was found at the high level; in terms of each aspects, the seven elements was found at high mean level in the descending order as follows: task - oriented organization structure, personnel's achievement motivation, core purpose - based organization structure, mission focused organization culture, organization development, hierarchical controlling- focused organization structure and personnel's ability to integrate technology into working respectively.

3. A factor affecting development of academic personnel's competency in the northeastern Rajabhat universities of Thailand at the highest mean level was hierarchical controlling based organization structure (0.829) mission - oriented organization culture (0.398) education (0.370) personnel's achievement motivation (0.325) outstanding task - directed organization structure (0.192) organization structure of efficient controlling and commanding (0.138) task - based organization structure (0.165) academic personnel's efficient ability to integrate technology into working (0.056) training and coaching (0.049) participatory culture (0.045) organization development (0.037) positive attitude to career (-0.098) knowledge and skills of personnel (-0.046) key purpose – based organization (-0.137) structure and rule - focused organization culture (-0.203) formality - emphasized organization culture (-0.286) and personnel development (-0.851) respectively. The

possibilities variables could explain the variance of the effectiveness of developing an academic personnel's competencies in the northeastern Rajabhat university of Thailand for 97.20% ($R^2=0.972$, $F=854.704$) by statistically significant at .05 level.

4. The model of development of academic personnel's competency in the northeastern Rajabhat universities of Thailand consisted of national development policy, university support and development policy and self-development policy. Policies aim to being continuously complemented and emphasize development of budgetary management, human resource management, learning organization development for further progress. In addition, development as well as support of personnel for more education and training and with motives to job - performance achievement is realized concretely.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY