รายงานการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

COMPETENCY DEVELOPMENT STRATEGIES TO ENHANCE PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

อมร เอื้อกิจ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 165 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947 และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) กระบวนการ โดยใช้การพัฒนาสมรรถนะตามกรอบ PIE ได้แก่ (1) Performance (ประสิทธิภาพ) (2) Improvement (การพัฒนา) (3) Enhancement (การเสริมสร้าง) โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ (1) ฉันทะ (2) วิริยะ (3) จิตตะ (4) วิมังสา ปัจจัยผลผลิต คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำสำคัญ : 1. กลยุทธ์ 2. การพัฒนาสมรรถนะ 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the components and indicators of competency development strategies to enhance personnel performance efficiency Mahamakut Buddhist University. 2) To examine the structural validity and structural reliability of the components and indicators for to development strategies to enhance personnel performance efficiency Mahamakut Buddhist University, and 3) to create a strategic model of competency development to enhance the performance of personnel of Mahamakut Buddhist University. The sample consisted of 165 personnel of Mahamakut Buddhist University. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used were mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis (CFA).

The research results were as follows**:**1) the components and indicators of the study of components and indicators of competency development to enhance the work performance of personnel of Mahamakut Buddhist University consisted of 5 components: social responsibility, working smart, unity, creativity, and morals. 2) Results of examining the structural validity and structural confidence of the components and indicators for development strategies to enhance personnel performance efficiency Mahamakut Buddhist University, all 5 components and 20 indicators are statistically significant at the .05 level. The model has construct validity which is considered from the value χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947 and structural confidence (Construct Reliability : CR) is equal to 0.924, which is greater than 0.60, indicating that the model is consistent and suitable with the empirical data. 3) Strategic model of competency development to enhance efficiency of personnel work of Mahamakut Buddhist University using systems theory as follows: 1) Input factors, comprising the current status of personnel work of Mahamakut Buddhist University, 2) Process, using competency development according to PIE framework, namely: (1) Performance (2) Improvement (Development) (3) Enhancement (Enhancement) by integrating the principle of Iddhipada 4, which means the path to success, which has 4 important components, namely: (1) Chanda (2) Viriya (3) Citta (4) Vimaṁsā. Output factors is the strategic model of competency development to enhance efficiency of personnel work of Mahamakut Buddhist University.

Keywords : 1. Strategic Development 2. Competency development 3. Enhance efficiency of personnel work

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือหลายๆ ฝ่าย เช่น พระมหาสมัคร มหาวีโร ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยญาณสังวร คุณวสันต์ ฉายรัศมีกุล คุณรุ่งทิพย์ มณเทียร คุณนุชวลี กิจค้า บุคลากรสถาบันวิจัยญาณสังวรทุกท่าน ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจรายงาน การวิจัยด้านเนื้อหา เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของโครงการวิจัย ขอขอบคุณคณะผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามให้ข้อมูล ให้ความช่วยเหลือในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณและขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการวิจัยเรื่องนี้คงจะอำนวยคุณประโยชน์แก่ผู้สนใจพอสมควร

อมร เอื้อกิจ
หัวหน้าโครงการวิจัย
24 ตุลาคม 2567

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ข**
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ฉ**
สารบัญรูปภาพ		**ซ**
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 ปัญหาวิจัย	3
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
	1.5 นิยามศัพท์	4
	1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
	1.7 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้	5
2	**แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**6**
	2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์	6
	2.2 แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม	10
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	17
	2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	24
	2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้	26
	2.6 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	49
	2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
	2.7 สรุปกรอบแนวความคิด	62
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**63**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
	3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	64
	3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	64
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
	3.5 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	64
	3.6 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	65

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่		
	3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
	3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	68
	3.9 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	68
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**69**
	4.1 ผลการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	72
	4.2 ผลการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	81
	4.3 ผลการวิจัยระยะที่ 3 สร้างสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	88
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**91**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	91
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	95
	5.3 ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม		**100**
ภาคผนวก		**107**
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	108
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องเพื่อการวิจัย	110
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	111
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	119
	ภาคผนวก จ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	125
ประวัตินักวิจัย		**126**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขต วิทยาลัย และสายงาน จากทั้งหมด 5 แห่ง (3 วิทยาเขต และ 2 วิทยาลัย)	63
4.1	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ	73
4.2	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	74
4.3	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	75
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	76
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด	77
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน	78
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์	79
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	80
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	81
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	83
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน	85
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์	86
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	87

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	การจำแนกรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	40
2.2	แสดงโมเดลองค์ประกอบร่วม	44
2.3	โครงสร้างมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย	54
2.4	สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	62
4.1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย	82
4.2	รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย	88

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 5 การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ (2) พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (3) ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษา และต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลของประเทศในการเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและการศึกษาตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 56)

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากร ผู้บริหารหรือองค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันได้ในยุคที่มีการแข่งขันที่รุนแรง ทุกองค์การจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ บุคลากรในองค์การก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ มีระเบียบแบบแผนในทุก ๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติการ และจันทร์ทา มั่งคำมี (2562) อธิบายอีกว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ(Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งความเห็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการดำเนินงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในได้แก่ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากไม่มีการพัฒนา

บุคลากรในองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลกระทบทางลบต่อองค์การได้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจได้นั้น องค์การจะต้องส่งเสริมการพัฒนาตนให้กับบุคลากรในองค์การ อีกทั้งองค์การจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์การเพื่อเป็นการส่งเสริม และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และองค์การ เมื่อบุคลากรได้นำกิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายใน องค์การ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการมีแนวทาง ในการเรียนรู้และรู้จักตนเองเพื่อน ามาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้สามารถ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้

จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564 – 2568 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและการเตรียมการปรับโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยได้น้อมนำพระดำริในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบม.) ตามขั้นตอนและวิธีการตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และมีการประชุมเพื่อกำกับนโยบายการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลให้เป็นรูปธรรม ในปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลแล้วเสร็จในหลายส่วน ทั้งการออกแบบระบบการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป นอกจากนี้ ยังได้วางแผนระบบการจ้างที่ปรึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะความจำเป็นของงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ออกแบบให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลมีความสะดวกคล่องตัว และรวดเร็วมากดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความรอบคอบและรัดกุม (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564, หน้า 5)

ด้วยข้อปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานบริหารงานบุคคล จึงเล็งเห็นปัญหาและความสำคัญในการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและการแข่งขันด้าน คุณภาพการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การปฏิบัติงานของบุคลากรการทบทวน องค์กรด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับภารกิจ ในปัจจุบัน สามารถรองรับบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัยในอนาคตได้ บุคลากรในองค์กรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจึงถือเป็นกุญแจสำคัญและเป็นต้นทุนสำคัญที่สุดขององค์กรในการพัฒนางานทุกด้าน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สะท้อน ออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีจนกระทั่งทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันจนทำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

1.2 ปัญหาวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.3.4 เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 83 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 83 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 60 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร 28 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 28 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 49 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 49 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 35 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร 16 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 16 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 20) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 รูป/คน จากทั้งหมด 282 รูป/คน โดยการเทียบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา 2) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4.3 ขั้นตอนของการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยกำหนดเวลาเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.4.3 ด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมกามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด วิทยาเขตศรีล้านช้าง วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร และวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

1.4.4 ด้านระยะเวลา

ได้แก่ ปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)

1.5 นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือเกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.5.2 สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม

1.5.3 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

1.5.4 รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจ

ข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะในการวิจัยครั้งนี้คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.6.2 ทำให้ทราบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.6.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.6.4 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

1.7 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

1.7.1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 2
ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร ตำรา บทความ นโยบายและแผนต่างๆ รวมทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
2.6 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 สรุปกรอบแนวความคิด

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของกลยุทธ์

กลยุทธ์ Strategy มีความหมายในภาษาไทยอยู่สองคำคือ ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า กลยุทธ์ ซึ่งมีรากศัพท์จากภาษากรีกว่า stratus (กองทัพ)+agein หมายความว่า นายพลผู้นำทัพ ถ้าใช้เป็นคำกิริยาจะหมายถึง การวางกลวิธีเพื่อโจมตีฝ่ายศัตรู ด้วยการใช้กำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลคือได้รับชัยชนะ ซึ่งมีนัยครอบคลุมจุดมุ่งหมายและวิธีการว่าต้องการทำอะไร ให้สำเร็จและทำ อย่างไร

กลยุทธ์ Strategy เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และมักใช้ในความหมายที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ขององค์กร มีหน่วยงานนักทฤษฎีองค์การ และนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของกลยุทธ์ไว้หลายความหมายดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 1) ให้คำจำกัดความของกลยุทธ์ไว้หลายความหมายดังนี้กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คำดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แผนของผู้บริหารระดับสูง ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่าเป็นการรบที่มีเล่ห์เหลี่ยมวิธีการต่อสู้ที่ต้องใช้อุบายต่างๆ ส่วนกลวิธี หมายถึง วิธีพลิกเพลงโดยอาศัยความรู้ และความชำนาญ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่น พลิกแพลงได้ตามสถานการณ์มุ่งหมายเพื่อเอาชนะคู่แข่งขันหรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

นิรมิต เที่ยมทัน (2559) ให้ความหมายของ กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ว่า เป็นการคิดเผื่อไปข้างหน้า โดยการคิดนั้นมีความหมายที่มุ่งหวัง(Vision) และการจะเดินไปยังภาพที่มุ่งหวังนั้นต้องวิเคราะห์เส้นทางที่จะเดินไปนั้น เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด(Optimal Mean) ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างความมั่นใจว่า วิธีการที่จะปฏิบัติไปสู่ภาพมุ่งหวังนั้นเป็นวิธีที่ดีที่สุด คือเทคนิคการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส(SWOT Analysis) และเทคนิคทางสถิติและคณิตศาสตร์

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ (2559) ให้ความหมายของ กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากร ไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิบูลย์ ที่ปะปาล (2559) ให้ความหมายของ กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจหรือการกระทำโดยเฉพาะ ซึ่งผู้จัดการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ (2559) กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและวัตถุประสงค์องค์การเป็นระบบ เพื่อให้องค์การมีทิศทางเป้าหมายชัดเจน โดยครอบคลุมถึงแนวทางการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

Mintzberg (1975) กลยุทธ์ เป็นรูปแบบของการตัดสินใจต่างๆ หรือการดำเนินการเพื่อให้องค์การบรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างที่ต้องการ

Bateman and Snell (1999) ให้คำนิยามกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของวิธีการปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Yukl (2002) กลยุทธ์ หมายถึง แผนหรือรูปแบบที่จะดำเนินพันธกิจและบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

Schermerhorn (2002) กลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บท หรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์การ (Comprehensive Action Plan) ซึ่งองค์การใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) ทั้งนี้ กลยุทธ์ จะมุ่งเน้นการนำมาใช้ในสภาวการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขัน (Competitive Environment) อันแสดงให้เห็นถึง การคาดการณ์ที่ดีที่สุด(best guess) ในสิ่งที่ต้องการกระทำเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า จะเกิดผลสำเร็จในอนาคตในขณะที่เผชิญอยู่กับคู่แข่ง หรือแม้แต่สภาวการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ วิถีทาง หรือข้อกำหนดที่องค์การควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อม และขีดความสามารถขององค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2559) ได้กำหนดองค์ประกอบของกลยุทธ์ การจัดการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันปัญหา 2) ประกอบด้วยแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ 3)กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบและสาระสำคัญ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559) ได้ให้ข้อสรุป กลยุทธ์ของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้าง

กรอบแนวคิด 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันของปัญหา 3) การยกร่างกลยุทธ์ 4) การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ 5) สรุปและนำเสนอกลยุทธ์

ศักดา สถาพรวจนา (2559) ได้กำหนดองค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 5 ส่วนคือ ส่วนที่ 1) หลักการ กรอบแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนที่ 2) กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3) แนวทางการนำกลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาไปใช้ ส่วนที่ 4) การติดตาม กำกับ และตรวจสอบ ส่วนที่ 5) สรุปและนำเสนอกลยุทธ์

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์คือ การสร้างกรอบแนวคิด การศึกษาสภาพการบริหารจัดการ การยกร่างกลยุทธ์ และการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของกลยุทธ์

2.2.3 ความสำคัญของกลยุทธ์

ความสำคัญของกลยุทธ์นับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการบริหารงานที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับกระบวนทัศน์ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ ดังนี้

พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ดังนี้

1) ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าองค์กรอื่น

2) ทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานองค์กรที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางที่องค์กรต้องปฏิบัติ

3) ทำให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทน (Returns) ที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้

สุภาณี สฤษฏ์วานิช (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของกลยุทธ์ดังนี้

1) ช่วยให้ผู้บริหารตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า

2) ช่วยให้องค์การส่วนรวมมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เห็นถึงแนวทางที่สำคัญที่องค์การจะต้องปฏิบัติ ทำให้องค์การนั้นๆ แข็งแกร่งประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้

3) ช่วยให้องค์การสร้างผลตอบแทน (Returns) และยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นที่เหนือกว่าคู่แข่งได้ด้วยการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสามารถรักษาข้อได้เปรียบนี้ไว้ได้

แก้วตา เข้มแข็ง (2560) ได้ให้ความสำคัญของกลยุทธ์ดังนี้

1) ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ ให้ความสำคัญ กับการศึกษาวิเคราะห์ บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ

2) ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ มีความเป็นตัวเองมากขึ้น รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนขององค์การโดยองค์การและเพื่อองค์การไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการ

3) ช่วยให้องค์การเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด

4) ช่วยให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2560) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญกลยุทธ์ ดังนี้

1) กิจกรรมการจัดสร้างกลยุทธ์เพิ่มพูนกำลังความสามารถของบริษัทในการป้องกันปัญหา

2) การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้วยกลุ่มบุคคลมีแนวโน้มที่จะได้มาจากทางเลือกที่ดีที่สุดที่มีอยู่กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นแนวทางในการตัดสินใจได้ดีขึ้น เพราะกลุ่มบุคคลจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ ที่ดีได้ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าโดยมีพื้นฐานจากกลุ่มสมาชิกที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

3) ช่องว่างและกิจกรรมที่เหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลและกลุ่มจะลดน้อยลงไป เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์ ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

4) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดน้อยลง เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์จะทำให้ทุกคนพอใจในการตัดสินใจของตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมรับการตัดสินใจเหล่านั้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารที่ทิศทางในการบริหารการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อให้การจัดการมีคุณภาพมีข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2.4 หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่เป็นระบบที่จะช่วยให้การบริหารองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการกล่าวถึงหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

พิบูล ที่ปะปาล (2560) ได้สรุปเกี่ยวกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการ กำหนดแนวทางหรือ ทิศทางในการดำเนินงานขององค์การเพื่อ ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจึงต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2560) สรุปเกี่ยวกับหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงบริหารและการดำเนินการที่จะกำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะยาวให้เกิดขึ้นตามที่กำหนด

กาญจนา ศิริวงค์ (2560) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัต (Dynamic) ของการเปลี่ยนแปลง ทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่จุดหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด กำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะที่แน่นอน ในการวิจัยครั้งนี้นำหลักการ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) ได้รับความสนใจและเริ่มศึกษาโดยนักวิชาการตั้งแต่ ค.ศ.1970 เป็นต้นมาโดย David McClelland ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากผู้เรียนของเขาในอดีตที่มีผลการเรียนดีบางคน ไม่ใช่ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดี กลับเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตหลายคนเป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ดีมีชื่อเสียง ได้รับความยอมรับจากสังคม จากข้อสังเกตดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนของเขาในอดีตและทำการเปรียบเทียบกับความสำเร็จในชีวิตซึ่งผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในชีวิตไม่ได้เกิดจากผลการศึกษาที่ดีเสมอไป ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต หลายคนอาจไม่ใช่ผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่นและผู้ที่มีผลการเรียนระดับดีเด่นอาจไม่ใช่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตจึงทำให้ McClelland เสนอให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (Competency-based Testing) ทดแทนการทดสอบเชาวน์ปัญญาและความถนัดด้านการเรียนเพราะการวัดความถนัดทางวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตซึ่ง McClelland นำเสนอบทความ “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist ในปี ค.ศ.1973 หลังจากนั้นแนวคิดสมรรถนะของ McClelland จึงได้รับการยอมรับในแวดวงต่างๆ จนช่วงปลายของทศวรรษที่ 80 นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นคือ “สมรรถนะ” (Competency) ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

เทื้อน ทองแก้ว (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ เป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าหมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attitude) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ชูชัย สมิทธิไกร (2552, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าหมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ซึ่งสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personal Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

พรพิศ อินทะสุระ (2553, หน้า 9)ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2554, หน้า 11)ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้และสามารถพัฒนาได้ด้วย

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง การผสมผสานของทักษะ ความรู้ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สมรรถนะเกิดจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้และพัฒนาได้

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 28) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะมโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลเหล่านั้น แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะ

ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมา มีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดได้สังเกตได้และพัฒนาได้ ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับเพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attitude)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553, หน้า 36-37) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

1. ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัด สามารถวัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากห้องเรียนหรือห้องอบรมและทักษะ (Skills) เกิดจากการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติจนมีความชำนาญในเรื่องนั้น ทั้งนี้ทักษะจะประกอบไปด้วยทักษะด้านการบริหาร (Management Skills) และทักษะในงานเฉพาะด้านหรือในเชิงเทคนิค (Technical Skills)

2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำหรือคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากกว่า ต้องอาศัยการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลรอบข้าง

พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2554, หน้า 34) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน

(Lob Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติอย่างเดียวจะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency และผู้บริหารองค์กรสามารถใช้การพัฒนา Competency เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 188)ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเกี่ยวพันกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3 ประการ คือ การแสดงออกทางความรู้ (Knowledge) การแสดงออกทางทักษะ (Skill)และการแสดงออกทางคุณลักษณะของบุคคล (Attributes)

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2556, หน้า 2-3) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ (McClelland) ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)คือ ความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept)คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นในใจตนเอง

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้ใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

อธิพงษ์ ฤทธิชัย (2556, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของสเปนเซอร์ (Spencer) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 36) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม เมื่อรวมตัวกันจะก่อให้เกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 29) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

3. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ความรู้ หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์การกำหนด จากองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน

2.2.3 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550, หน้า16-18) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะหรือสมรรถนะ หรือความสามารถหรือคุณสมบัติภาคบังคับขององค์กรที่กำหนดให้พนักงานทุกคนจะต้องมี เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอด พนักงานที่ขาดสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ก็จะต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรนั้นได้ลำบาก

2. สมรรถนะในหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) คือ คุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนที่ทำงานในตำแหน่งต่างๆ จะต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งงานต่างกันไปหรือทำงานกันอยู่คนละหน่วยงานก็จะมีสมรรถนะในหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) ที่ไม่เหมือนกันเพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน

เทื้อน ทองแก้ว (2550, หน้า 5) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะว่าสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวเช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้

5. สมรรถนะในการทำงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกัน แต่ความสามารถหน้าที่ต่างกัน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, หน้า 29-30) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์การ เป็นสมรรถนะรวมที่องค์การคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการจัดการ โดยองค์การให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชาลูกน้องต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน

3. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะของกลุ่มงาน หรือฝ่ายงานหนึ่งๆ (Job Family) ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะเป็นสมรรถนะรวมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานนั้นๆ หรือฝ่ายงานหนึ่งๆ จะต้องประกอบด้วยตำแหน่งงานต่างๆ เช่น การมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นสมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. สมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งหนึ่งๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีสมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (JoborTechnical Competency) ของพนักงานขายหรือทักษะการสัมภาษณ์งานเป็นสมรรถนะด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) ของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น

5. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นกลุ่มสมรรถนะของคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงานและเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76-77) กล่าวว่า สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำ (Functional Competency) ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553, หน้า 39-47) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลัก หรือศักยภาพหลักหรือสมรรถนะหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก อาจประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ จิตสำนึกในการบริการและการทำงานเป็นทีม

2. Managerial Competency หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการหรือศักยภาพด้านบริหารจัดการหรือสมรรถนะด้านบริหารจัดการต้องเป็นทักษะทางด้านการบริหารจัดการไม่ใช่ทักษะเชิงเทคนิค เช่น ความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ความคิดเชิงกลยุทธ์การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การสอนและพัฒนาทีมงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารเครือข่าย การสร้างทีมงาน

3. Functional Competency หมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้านหรือศักยภาพในงานเฉพาะด้านหรือสมรรถนะในงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ ซึ่งเป็นทักษะเทคนิค เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การจัดระบบข้อมูลการสื่อสาร

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 32) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทใหญ่และ 4 ประเภทย่อย ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล แบ่งได้เป็น สมรรถนะพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้หรือทักษะ และสมรรถนะที่สร้างความแตกต่าง ได้แก่ ทัศนคติ บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็นสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสายงานที่ปฏิบัติ

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 36) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์การนั้นมีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2. สมรรถนะเฉพาะงาน/หน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

จากประเภทของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า ประเภทของสมรรถนะ อาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะตามสาย

งาน (Functional competency) เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้านซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557, หน้า 11) สุนันทา เลาหนันทน์ (2556, หน้า 5) และมณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551, หน้า 311) นักวิชาการทั้ง 3 คน ให้ความหมายคำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคล ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การรับสมัครงาน การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรม และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 37) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่ากิจกรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นหน้าที่ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่จะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการจัดการบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดวิธีการในการสรรหาและการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การบริหารค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการเพื่อเป็นค่าตอบแทนและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกันในทุกกระบวนการและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง แต่ผู้บริหารจะทำอย่างไร จึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างได้ยั่งยืน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง คือมนุษย์ ดังที่ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553, หน้า 32) กล่าวว่า “มนุษย์เป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงตามเป้าหมาย และเป็นปัจจัยที่สร้าง ความแตกต่างที่สำคัญในการแข่งขัน” ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรธำรงรักษาและดูแลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในขณะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะบริหารจัดการเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพที่สุด หาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง จนปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่

ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึง การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ซึ่งการได้คนที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานเป็นผลมาจากกระบวนการทรัพยากรมนุษย์หาคนดีเข้ามาทำงาน และมีระบบบริหารที่ธำรงรักษาคนดีและพัฒนาให้เก่งยิ่งขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้คนในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวัดได้จากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นจนองค์กรมีสมรรถนะสูง แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจะต้องส่งเสริมเพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความสุข เกิดความรู้สึกมั่นคง เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานจนส่งผลดีให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) พบว่า ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2558, หน้า 153) และทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556, หน้า 10-11) ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมได้รับจากประสบการณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมในสถานที่ทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานที่ทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานรู้ถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ทั้งในการทำงานที่ดี และนอกจากนี้ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2558, หน้า 118) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเข้าร่วมงานของผู้มีศักยภาพสูงทั้งหลายในปัจจุบัน

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนิยามไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพและด้านจิตใจ ได้ แก่ ภาระงานที่เหมาะสม การมีผู้ร่วมงานที่ดี การมีเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่คุ้มค่า การได้รับความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เจริญเติบโตในหน้าที่และความรู้สึกมั่นคง ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจมีความสุขกับสิ่งรอบตัว รู้สึกว่าชีวิตการทำงานได้รับความสมดุลทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวก็จะทำให้ผลลัพธ์ทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเติบโตควบคู่กันไปอย่างมีคุณภาพ

1.2 แนวทางในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2558, หน้า 118-120) ได้เสนอแนวคิดการบริหารจัดการขององค์กรที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การสร้างภาพลักษณ์องค์กร (Employer Branding) เป็นการชูประเด็นการเป็นองค์กรที่พร้อมจะมอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน เน้นย้ำว่าพนักงานสามารถเป็นหุ้นส่วนกับองค์กรได้ สามารถลงทุนเวลาในชีวิตเพื่อให้เกิดคุณค่า ความสำเร็จในแบบที่พนักงานอยากเป็น เพื่อเป็นการสร้างแรงดึงดูดใจให้คนเก่งเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร

2. การสร้างประสบการณ์ให้พนักงานได้สัมผัสคุณภาพในการทำงานจริงๆ โดยเริ่มจากการทำให้พนักงานใหม่รู้สึกถึงความเป็นมืออาชีพ โดยการสอนงาน จัดหาพี่เลี้ยงดูแล ตั้งแต่ที่พนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้วยเครื่องมือต่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถใช้ความคิดอย่างอิสระ จัดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการที่ดีในการทำงาน

กิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นหน้า ที่ของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะทำให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเติบโตควบคู่กันไปอย่างมีคุณภาพ

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton, R.E. เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life (Walton, R.E., 1973, pp. 12-16, อ้างถึงใน ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี 2556, หน้า 7-8) แบ่งออก เป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินอย่างเหมาะสม ไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอนี้ จะเป็นกระบวนการพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ให้บุคลากรไม่ต้องวิตกกังวลกับอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นหัวหน้างานจะต้องมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนจนเป็นที่ยอมรับ นอกจากจะทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีแล้ว ยังถือเป็นการให้บุคลากรได้มีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

4. หัวหน้างานจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพ (Growth and Security) เนื่องจากบุคลากรทุกคนต้องการได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับของสังคม เพราะจะเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานที่บุคลากรปฏิบัตินั้น จะต้องเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เพราะการได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลภายนอกองค์กรจะทำให้บุคลากรได้รู้จักตนเอง ได้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง จนเกิดการพัฒนาตนเองขึ้นมา

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะต้องเป็นงานที่ชอบด้วยกฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และหลักจริยธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงาน วิถีชีวิต วัฒนธรรมในองค์การจะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ ทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแสดงออกด้วยเหตุผลที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมอย่างไม่มีขีดจำกัด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) องค์กรจะต้องหาแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่น การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดความเคร่งเครียดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) องค์กรจะต้องมีแนวปฏิบัติที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากแนวคิดทั้ง 8 ประการ ของ Walton สามารถสรุปได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในบางแนวคิดของ Walton เป็นผลมาจากการดำเนินการด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมกับการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นขวัญกำลังใจและยังสามารถเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองและปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปิยาพร ห้องแซง (2555, หน้า 43) จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554, หน้า 16) กาญจนา นุใจกอง (2542, หน้า 7) และ Allen and Meyer (1990, p. 2) ให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกันว่าหมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติทางจิตใจของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร ในการยอมรับเต็มใจปรารถนาดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อาจมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทุ่มเทที่จะปฏิบัติและยอมรับในค่านิยมเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความต้องการที่จะร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรไปจนเกษียณ

นอกจากนี้ รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2554, หน้า 22-23) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการหนึ่งของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรจากสิ่งที่จะเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ด้วยการสังเกตความร่วมมือ การสนับสนุนองค์กร ความต้องการอยู่กับองค์กรจนถึงเกษียณและการพูดถึงองค์กรในด้านบวก นำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์และพัฒนาจนได้เป็นข้อมูลในการนำมาเป็นกิจกรรมหรือแนวทางเพื่อทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนิยามไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุป คำว่าความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทการปฏิบัติ งานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และต้องการร่วมงานกับองค์กรไปให้นานที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากองค์กรได้หาแนวทางที่ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน

2.2 รูปแบบของความผูกพันกับองค์กร

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 79-80) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันกับองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

2.2.1 ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจของบุคลากรที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างต่อเนื่อง มีความทุ่มเทตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้มานาน เป็นการลงทุนด้านระยะเวลา หากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้เคยลงทุนกับองค์กรนี้มา และสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่จะได้รับหลังจากนี้

2.2.3 ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) หมายถึง บุคลากรที่มีจิตสำนึกที่ดีกับองค์กร การตระหนักอยู่เสมอว่าองค์กรแห่งนี้ให้โอกาสเรา หากบุคลากรต้องการลาออก จะรู้สึกเป็นกังวลว่าผู้บริหารจะมีความรู้สึกอย่างไร เป็นเหตุผลทางความรู้สึกที่ผูกมัดให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องใส่ใจส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่คู่กับองค์กร เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมักจะมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์และทักษะที่ดีในตำแหน่งหน้าที่ หากบุคลากรลาออกเนื่องจากไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร องค์กรจะต้องจัดหาบุคลากรมาทดแทนซึ่งจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณในการฝึกฝนและใช้ระยะเวลานานพอสมควรกว่าจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตราบใดที่องค์กรยังต้อง

ขับเคลื่อนต่อ ดังนั้นองค์กรจะต้องศึกษาปัจจัยต่างๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีคุณภาพเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความจงรักภักดี

3.1 ความหมายของความจงรักภักดี

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความจงรักภักดี พบว่า ปชานนท์ ชนะราวี (2556, หน้า 10-12) ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ด้วยความเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน ความรู้สึกต้องการเป็นเจ้าของและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจต่อองค์กร มีการสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรให้องค์กรมีความผาสุกปกป้องค์กร จากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจ พร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์ก่อนต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

นอกจากนี้ อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554, หน้า 23) กล่าวว่า ความจงรักภักดีคือความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกในชื่อที่ต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ขวัญกำลังใจและความเข้มแข็ง เป็นต้น ซึ่งความจงรักภักดีจะมีความสำคัญแต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กรเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรวงศ์ (อ้างถึงใน อภิวิชญ์ สุวรรณสุภา, 2557, หน้า 11) ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ น่าจะมีสาเหตุมาจากองค์กรมีสิ่งที่เป็นการจูงใจจนทำให้สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกเสียดายที่จะต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือ พึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนิยามไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปคำว่าความจงรักภักดีได้ว่า หมายถึง บุคลากรมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาจไม่คาดหวังสิ่งตอบแทนที่อาจได้รับหรือไม่ได้รับ หรือหากมีทางเลือกอื่นที่มีความน่าสนใจกว่าก็ยังพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป นอกจากนี้อาจมีความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อบุคลากรภายในองค์กรและต่อองค์กรมีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรและองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

จากการวิจัยของ Terrie Lynn Bittner (2008, อ้างถึงใน ปชานนท์ ชนะราวี, 2556, หน้า 20-21) นำเสนอขั้นตอนการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. องค์กรจะต้องคำนึงว่าบุคลากรเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

2. องค์กรจะต้องให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และเคารพความรู้และทักษะของพนักงาน ซึ่งบุคลากรมักมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ถนัด องค์กรควรให้ความสำคัญ โดยปรึกษาและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. องค์กรจะต้องมีการปรับขั้นตำแหน่งให้กับบุคลากรภายในองค์กรก่อนพิจารณาบุคคลอื่นภายนอกองค์กร

4. องค์กรจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตั้งใจปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

5. องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและจัดหาสวัสดิการนอกเหนือสวัสดิการพื้นฐานที่บุคลากรควรได้รับเพื่อทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าองค์กรมีความใส่ใจบุคลากร

3.2 องค์ประกอบของความภักดี

Hoy & Rees (1974, pp. 274-275, อ้างถึงใน ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557, หน้า 26-27) จำแนกองค์ประกอบความภักดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) เช่น การไม่ต้องการย้ายหน่วยงานจากหัวหน้า หรือหากหัวหน้าโยกย้ายหน่วยงานก็มีความต้องการที่จะโยกย้ายตามหัวหน้าไปด้วย

2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) เช่น ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้าหรือความพึงพอใจหัวหน้าของตน

3. ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจความเชื่อถือในหัวหน้า ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกว่าหัวหน้ายินดีที่จะแสดงความรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองมีความบกพร่องในหน้าที่ และความรู้สึกโดยตรงว่าตนเองรู้สึกจงรักภักดีต่อหัวหน้าโดยปราศจากความพึงพอใจในด้านอื่นๆ

ความจงรักภักดีเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เป็นการยอมรับในตัวองค์กร ยอมที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเพื่อทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนเกิดความอยู่รอดอย่างยั่งยืน ความจงรักภักดีจึงเป็นอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาหรือสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรได้นั้น องค์กรก็จะมีความเข้มแข็งสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากที่กว่ามาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่ามีส่วนประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) การให้ทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้มีการทำการศึกษาในเรื่องของ ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ความหมายของผลการปฏิบัติงาน และทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของพบวามีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไวดังนี้

อนันท งามสะอาด (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพ ไววา เป็นกระบวนการดำเนินงาน ที่มีลักษณะดังนี้ 1. ประหยัด (Economy) ได้แก ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร(Resources) และประหยัดเวลา (Time) 2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเขา (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิต (Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจึงตองพิจารณากระบวนการดำเนินงานวา ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไววา การวัดผลการทำงาน ขององคกรนั้น วาทำงานได้ปริมาณมากน้อยแคไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแคไหน ใชเงิน ใชเวลาใชแรงงานไปมากน้อยแคไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแคไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานใหได้ปริมาณและคุณภาพมาก องคกรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวมกัน เป็นผลดีต่อสวนรวมและผู้รับบริการ แต่ใชเวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

กันตยา เพิ่มผล (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไววา เป็นการปรับปรุงแกไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นใหดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให บรรลุเป้าหมายขององคการ อันจะทำใหตนเองผู้อื่นและองคการเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งตอการพัฒนาองคการหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยิ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกลชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกกอนที่คนจะเขาสู่การทำงานใน องคการหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นตองมีความรูความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องคการนั้นตองการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องคการกำหนดนั้นก็จะตองมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเขาสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเขาสู่งานแลวก็เป็นหนาที่ขององคการที่จะตองพัฒนาบุคคลใหมีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานใหดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององคการ จึงกล่าวได้วา การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อใหเกิดประสิทธิผลขององคการในที่สุดนั่นเอง

ฐิตินันท สุวรรณศิริ (2551) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไววา การดำเนินงานนั้นได้ผลคุมคากับต้นทุนหรือไม่ และมีแนวทางที่ดีกวา ที่จะทำใหบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไวหรือไม่เพียงใด อีกนัยหนึ่งประสิทธิภาพหมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแลว วาวิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกวาหรือประหยัดกวา

ยุวนุช กุลาตี (2554) ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพไววา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเขา(Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา(Output) เพื่อสร้างใหเกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกตอง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means)ใชทรัพยากร (Resources)ใหเกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพดังกล่าวข้างตนสรุปได้วา เป็นกระบวน และการวัดผล การดำเนินงาน การปรับปรุงแกไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให การดำเนินงานนั้น เสร็จตามกำหนดการ มีคุณภาพ และประหยัดต้นทุนในการผลิต

2.4.2 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของพบวามีผู้ใหความหมายของผลการปฏิบัติงาน ไวดังนี้

พิจิตรา ใชเอกปญญา (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานไววา ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงใหเห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงคและเป้าหมายขององคกร

วัชระ เลิศพงษวรพันธ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานไววา พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินคาจากความรูความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อใหองคกรบรรลุเป้าหมาย

พนิตา งามประเสริฐ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานไววา กระบวนการประเมินคาพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑการประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ประดิษฐ์ นิโกธา (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานไววา ระดับของผลการผลิตที่เกี่ยวของสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิตหรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เชน ความถูกตองเที่ยงตรงของรายงานผลทางหนังสือพิมพ์ เป็นตน

สุริทัศน มโนรมณ (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของผลการปฏิบัติงานไววา ระดับของความสำเร็จของแต่ละองคการ ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาความหมายของผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองคกรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงใหเห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องคกรได้กำหนดเป็นเกณฑมาตรฐานไวเพื่อใหการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงคขององคกร

2.4.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวของกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบวามีผู้ใหความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไวดังนี้

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไววา เป็นความสามารถ และทักษะในการกระทำของตนเอง หรือของผู้อื่นใหดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อใหบรรลุเป้าหมายของตนเอง ผู้อื่นและองคกรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

สมใจ ลักษณะ (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไววา การทำงานใหเสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก การทำงานอยางรวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใชกลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนคาใชจ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ธงชัย สันติวงษ (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไววา กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวของกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดใหทราบแน่ชัดวาพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

อัครินทร พวพเสวต (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไววา เป็นการใชความรูความสามารถที่มีอยู่มาใชในการคิดคนนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นใหมีการสร้างสรรค มีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ และมีความรับผิดชอบตอสังคมใชในการคิดและวิเคราะห์ปญหาและมีความใสใจในคุณภาพของงานที่ทำ

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างตนสรุปได้วา เป็นความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองและของผู้อื่นใหดีขึ้น เป็นการใชความรูความสามารถที่มีอยู่มาใชในการคิดคนนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว เป็นกิจกรรมทางกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวของกับวิธีการการเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิต หรือผลงานที่ทำได้เมื่อใชทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุดและได้งานที่มีคุณภาพ

2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

2.5.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

พจนานุกรมฉบับ Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary (นิตยา สำเร็จผล, 2547 ; อ้างอิงจาก Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary, 1991) ได้อธิบายคำว่า Indicator ว่าเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ in = into + dicase = declase, point out ดังนั้น คำว่า Indicator จึงมีความหมายว่า เครื่องชี้หรือตัวชี้ (pointer)ใดๆ สำหรับบันทึก หรือแสดงหรืออีกนัยหนึ่ง Indicator หมายถึง กลุ่มค่าสถิติที่เอามารวมกันเพื่อบ่งชี้สภาพเศรษฐกิจ หรือสภาพที่ต้องการศึกษา พจนานุกรม ออกซ์ฟอร์ด (Johnstone, 1981) ได้อธิบายความหมายของ “ตัวบ่งชี้” ว่า เป็นสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Indicators as that which point out or direct attention to something) สำหรับในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” เนื่องจากเป็นคำที่ให้ความหมายชัดเจนว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

รัตนาพร ไกรถาวร (2545) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึงตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ระบุ/ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่ใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา ช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สุทธิรัช คนกาญจน์, 2547 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ เป็นตัวที่ให้ความหมายที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. ต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความและในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้มิฉะนั้นจะไม่สามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้น สูง หรือ ต่ำ

2. ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกความหมายในตัวเอง 2 ประการ คือ ความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขของเวลากำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือข้อมูลว่าจัดเก็บในช่วงใด ตัวบ่งชี้ อาจมีค่า 3 เดือน รอบปีการศึกษาหรือช่วง 5 ปี ก็ได้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่จะนำข้อมูลมาใช้และการแปลความหมายที่บ่งบอกโดยมีเงื่อนไขสถานที่กำกับ กล่าวคือ ค่าตัวบ่งชี้จะบอกความหมายเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือ บริเวณ หรือ ส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องการตรวจสอบ อาทิ ตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพทางการศึกษาของประเทศ จังหวัด ภูมิภาคใด และระดับการศึกษาใด เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลหรือตัวแปรที่จัดเก็บนั่นเอง

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้สรุปว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้สอดคล้องกัน

ประยูร เจริญสุข (2553, หน้า 8) ได้สรุปว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้นๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง นอกจากนี้ จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระดับการศึกษาของชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต และเบอร์สไตน์ โอคส์และกุยตัน (Burstein,L; Oakes; & Guiton, 1992) ได้ให้ความหมายว่าตัวบ่งชี้ เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็น

ค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite Statistics) ก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 107) กล่าวว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Indicator Development) เป็นวิธีการพัฒนาตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นสารสนเทศที่ช่วยให้การวินิจฉัยและชี้สภาวะ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้หมายถึงตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2.5.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งประเภทได้หลายวิธีทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง Johnstone (1981) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้แบ่งตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. แบ่งตามวิธีการสร้างได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregated Indicators) และตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)

2. แบ่งตามวิธีการแปลค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicators)และตัวบ่งชี้อิงตน(Self-referenced Indicators)

3. แบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators)

4. แบ่งตามช่วงเวลา ได้แก่ตัวบ่งชี้ที่แสดงสภาวะของสิ่งของ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Flows Indicators)

5. แบ่งตามลักษณะในการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่วัดในลักษณะกระจาย (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการกระจาย (Distributive Indicators)

6. แบ่งตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

7. แบ่งตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

สรุปการจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกัน แล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

2.5.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้รวบรวมประโยชน์ของตัวบ่งชี้จากแนวคิดของบุคคลต่างๆ อาทิ Johnstone (1981) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาว่าจะเป็นประโยชน์ในด้าน

การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา อีกทั้ง Burstein,L, Oakes, and Guiton (1992) นอกจากนี้ Resnick Nolan and Resnick (1995) เสนอว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และสรุปว่าในด้านการประเมินผลของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษา การจัดอันดับการศึกษาการประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา โดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางซึ่งจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators)

จากแนวคิดในเรื่องประโยชน์ของตัวบ่งชี้จากบุคคลต่างๆ ข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา
2. ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ
3. ใช้ในการกำกับดูแล และประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพ
4. ใช้ในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ดีที่สุดเพื่อการเทียบเคียง (Benchmarking)

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 152) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ว่าตัวบ่งชี้ด้านการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว หรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัย สำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษา

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้ด้านการการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัย ในด้านการบริหารการศึกษา โดยใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว หรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัย สำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษา

2.5.4 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การสร้างตัวบ่งชี้ การสร้างตัวบ่งชี้ มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี ซึ่งแต่ละวิธีก็ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไปดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530)

วิธีที่ 1 การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า (Self-referenced Indicator Formation) เป็นการสร้างข้อมูลของระบบการศึกษาในช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของการดำเนินงานจากช่วงเวลาหนึ่งถึงอีกช่วงเวลาหนึ่ง ตามปกติจะเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปีโดยกำหนดปีที่เริ่มต้น และปีที่สิ้นสุด เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีการดำเนินการที่นักวางแผนหรือผู้บริหารมีความประสงค์จะทราบความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือข้อมูลระยะยาวโดยกำหนดข้อมูล ในปีฐานเท่ากับ 100 แสดงว่า ระดับค่าของตัวบ่งชี้ในปีนั้นสูงกว่าในปีฐานของการอ้างอิงค่าของความแตกต่างนี้ คือ ค่าร้อยละที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาที่คิดจากปีฐาน

วิธีที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicator Formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะต้องนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมักจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนปฏิบัติการ โดยระบุไว้ว่าในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในแผนจะพยายามปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ผลตามที่เป้าหมายวางไว้ เป้าหมายดังกล่าวประกอบกับระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผน จึงเป็นเกณฑ์ที่จะชี้วัดว่า การดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

วิธีที่ 3 การสร้างตัวบ่งชี้โดยอิงปทัสฐาน (Norm-referenced Indicator Formation) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้สร้างขึ้นเพื่อแสดงสถานภาพของระบบการศึกษาต่างๆ ว่าอยู่ในระดับใดโดยเปรียบเทียบกับระหว่างระบบการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบระบบการศึกษาย่อยที่อยู่ภายใต้ระบบการศึกษาใหญ่เดียวกัน วิธีการสร้างดัชนีชี้วัดโดยอิงปทัสฐานจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในด้านการจัดสรรทรัพยากรด้านการบริหาร การนิเทศและการเรียนการสอน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการสร้างความเสมอภาคในด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

2) การพัฒนาตัวบ่งชี้ กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (Blank, 1993; Burstein, Oakes, and Guiton, 1992; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ตัวบ่งชี้ เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้

จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่างๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน ย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. การนิยามตัวบ่งชี้

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้วงานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อย เป็นตัวบ่งชี้อย่างไร Burstein, Oakes and Guiton แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างสังกัป (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสังกัป (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นสองส่วนย่อย คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและกำหนดมาตร (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักประเมินจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร ดังนั้น การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือการกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อย นักประเมินต้องศึกษา และตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบคือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ส่วนประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) ตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้นั้น Johnstone อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างกันดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิจารณญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและ ประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างไรจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณญาณของนักวิจัยน้อยมากกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรบ่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

2.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า Johnstone ให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังของ Johnstone ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกวิธีในส่วนของการกำหนดตัวแปร และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น ส่วนการแบ่งประเภทวิธีการนิยามนั้นเป็นเพียงการแบ่งโดยใช้เกณฑ์มากำหนดว่าน้ำหนักตัวแปรย่อยจะใช้ทฤษฎี หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่านิยามเชิงประจักษ์มีลักษณะเทียบเคียงได้กับนิยามเชิงทฤษฎี ต่างกันที่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรในวิธีแรกใช้ทฤษฎี ส่วนในวิธีหลังใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เมื่อเปรียบเทียบ

การกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรอะไรและอย่างไรโดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็น โมเดลการวัด (Measurement Model)ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) นั่นเอง งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ตัวแปรทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ใช้เมื่อมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรมาสร้างตัวแปรแฝง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวแล้ว

4. การสร้างตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

5. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้ด้วย โดยตรวจสอบทั้งเรื่องความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่งจะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษาควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (UNESCO, 1993, Johnstone, 1981 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง หรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ทันท่วงที ประการที่สอง ตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษาไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา

แต่อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ในการสร้างหรือการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ทุกครั้ง ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด (Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไป และให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศ ในทางปฏิบัติ นักประเมินนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล ด้วยโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Mplus นอกจากนี้ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity) และความตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) โดยการใช้ผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ นักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ

6. การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมินที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ ให้ผู้บริโภค/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

สรุปการนำเสนอข้อมูลในด้านหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ สามารถนำเอากระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี เริ่มตั้งแต่ความหมายของตัวบ่งชี้ ทำให้ผู้วิจัยสรุปประเด็นของคำว่า “ตัวบ่งชี้” ได้ชัดเจน รวมถึงการเน้นที่ลักษณะ ประเภท คุณสมบัติ และเกณฑ์ของตัวบ่งชี้ที่ดี ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ถูกต้องเหมาะสม และที่เป็นประโยชน์สูงสุดในการวิจัยครั้งนี้ คือกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ถูกต้อง รวมถึงวิธีการเลือกและลดตัวบ่งชี้ ซึ่งทำให้งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่มีความชัดเจน และตรงประเด็นของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษายิ่งขึ้น

2.5.5 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

จากรายงานการประชุมการจัดทำตัวบ่งชี้คุณภาพ (Reproductive Health Indication for Global Monitoring) เมื่อวันที่ 9-11 เมษายน 2540 โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) และจากการสรุปของสถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้ (นิตยา สำเร็จผล, 2547)

1) ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically Robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด

2) ความถูกต้อง (Validity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือ สิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง

3) เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน

4) ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

5) มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

6) ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)

7) มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็น หรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

8) เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวชี้วัดที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

9)เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวก ทำได้จริง

10) มีคุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรม หมายถึง ในการรวบรวมวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการ ต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

นอกจากนั้น Fitz-Gibbon(2012)ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษา เป็น 5 กลุ่ม 12 ด้าน ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย
    1.1 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น
    1.2 ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน
2. ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative)
    2.1 ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท
    2.2 ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ
3. การยอมรับได้ (Acceptable) ได้แก่
    3.1 ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม
    3.2 ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้
    3.3 ตัวบ่งชี้อธิบายได้
    3.4 ตัวบ่งชี้ไม่สามารถบิดเบือนได้
    3.5 ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้
    3.6 ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลง

4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา

5. มีความคุ้มค่า (Cost Effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผล ซึ่งในแต่ละเกณฑ์นั้น จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ความสอดคล้อง (Relevant) ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชามติร่วมกำหนดหน่วยของการจัดการ

2) สื่อความหมายให้ความสำคัญกับบริบทออกแบบกระบวนการให้ผลย้อนกลับนำเอาตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

3) การยอมรับได้ มีการตรวจสอบความตรงและความเท่าเทียมจัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่ (Provide Statistics with Human face)

4) ผลประโยชน์ ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากการนำไปใช้

5) ความคุ้มค่า ตรวจสอบต้นทุน กำไร

อย่างไรก็ดี Johnstone (1981) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์ กับนิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปร เปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดจากทฤษฎี หรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้น ถึงแม้จะวัดได้อย่างคงที่ แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือมีความเที่ยงตรงภายในน้อยมาก สิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 ประการหลักๆ คือ

1.1 การวัดแบบเป็นส่วนๆ (Fractional Measurement) กรณีนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัด สามารถจำแนกออกเป็นหลายๆด้าน แต่วัดจริงเพียง 1-2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริงๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมด ทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้นั้น

1.2 ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of Concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติอาจจะเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเปลี่ยนแปลงระหว่างระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้นี้ลดลง

1.3 การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The Definition of Variability to Represent a Concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้เรียกว่าการแทนที่มโนทัศน์ (Concept Substitution) เช่น ในการวัดคุณภาพของผลลัพธ์ในระบบการศึกษาความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผลโดยวัดจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน

เมื่อนำไปใช้ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไป ในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ ในรูปของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ต้องมีค่าสูง อย่างน้อยที่สุดก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมินความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณ (แต่มีวิธีที่ไม่ใช้สถิติที่พอเป็นไปได้ คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตัดสินความสอดคล้องนี้) จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่า ถ้ามีความแตกต่างเล็กน้อย ระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ ซึ่งจะแสดงว่า ตัวบ่งชี้นั้นมีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้นที่แตกต่างกันเล็กน้อย จึงสรุปว่า เป็นปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะอย่างน้อยที่สุด ตัวบ่งชี้ก็มีความสัมพันธ์ที่เชิงอ้างอิงไปยังปัจจัย (องค์ประกอบ) สำคัญที่กำลังค้นหาอยู่

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) และความคงเส้นคงวา (Consistency) ของการวัด หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกัน แหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความเชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง มีดังนี้

2.1 ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมายได้ต่างกัน

2.2 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ความเที่ยงตรงภายนอกและความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายถึงความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์อื่นๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในของมโนทัศน์ ต้องทำหลังจากมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงตรงภายนอก ระบุว่า มโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมีองค์ประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์อื่น ซึ่งก็คือความเป็นอิสระของมโนทัศน์หมายความว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้หนึ่งจะต้องไม่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้อื่นๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอก จะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติ

สรุปเกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้นั้นจะต้องมีความสอดคล้อง การสื่อความหมายมีประโยชน์ ยอมรับได้ และมีความคุ้มค่า ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ต้องมีความตรง ความเที่ยงความเป็นกลาง ความไว สะดวกต่อการนำไปใช้ และมีความถูกต้องในเนื้อหาที่นำไปใช้

2.5.6 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย เป็นต้น สำหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Kerlinger (1986, อ้างถึงใน ปกรณ์ ประจันบาน, 2553, หน้า 8-12) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า “เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มาก ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรม”

Daniel (1988 อ้างถึงใน ปกรณ์ ประจันบาน, 2553, หน้า 8-12) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า “การวิเคราะห์องค์ประกอบถูกออกแบบมาเพื่อใช้ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรและเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตังแปรในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรที่สังเกตไม่ไม่ ซึ่งตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้เหล่านี้จะถูกเรียกว่า องค์ประกอบ”

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551, หน้า 214) กล่าวว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบหมายถึงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรเทคนิคหนึ่ง ที่นิยมใช้กันมากในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าการลดจำนวนตัวแปร โดยศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า ปัจจัย

สุวิมล ติรกานันท์ (2550, หน้า 15)ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรหนึ่งเพื่อบรรลุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรกลุ่มนั้นโดยอาศัยความสัมพันธ์ซึงกันและกันของกลุ่มตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามในการวิเคราะห์จะเป็นการศึกษาลักษณะการรวมกลุ่มตัวแปรในลักษณะเส้นตรง

สุภมาศ อังศุโชติ (2554, หน้า 93) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมากโดยความสัมพันธ์อาจเป็นบวกหรือเป็นลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆ จะแทนตัวแปรแผง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงหมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยจะไม่สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2) ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551, หน้า 217)ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ

1. ช่วยลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบที่สร้างขึ้นหรือปัจจัยที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วยค่าร่วมกันของตัวแปรต่างๆ ที่สามารถหาค่าข้อมูลที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score

จึงสามารถนำปัจจัยดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย และสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน (t-test, Z-test) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2. จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมุติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม การวิเคราะห์ความถดถอย โลจิสติกส์ ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันแต่ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวมักมีความสัมพันธ์กัน วิธีการแก้ปัญหาหนึ่งคือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน และสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันและจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าวข้างต้น โดยที่ปัจจัยต่างๆ นั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาของเงื่อนไขของเทคนิคดังกล่าวได้

3. ทำให้เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4. ทำให้อธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ ตามความเหมาะสมของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

5. ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรมีลักษณะอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ปกรณ์ ประจัญบาน (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้แก่

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับการรวบรวมกลุ่มตัวแปร กล่าวคือ ทำให้ทราบว่ามีโครงสร้างอะไรบ้างที่ช่วยให้อธิบายกลุ่มของตัวแปรที่มีมากมาย โดยใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้

2. สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อจำกัดทางสถิติในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3. ทำให้สามารถตรวจสอบทฤษฎีเกี่ยวกับจำนวนและธรรมชาติเชิงโครงสร้างองค์ประกอบว่า ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำลังศึกษาอยู่หรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ อย่าไร

4. เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการสร้างมาตรวัดตัวแปรต่างๆ ได้

5. เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบข้อค้นพบที่ตนเองหรือคนอื่นค้นพบโดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่จากประชากรกลุ่มเดิม หรืออาจใช้กลุ่มประชากรที่แตกต่างไปก็ได้

3) รูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุวิมล ติรกานันท์ (2550, หน้า 21) เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อผู้วิจัยต้องการศึกษากลุ่มตัวแปร โดยยังไม่ศึกษาทฤษฎีหรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากตัวแปรเหล่านั้น แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการสำรวจดูว่ากลุ่มตัวแปรทั้งหมดมีกี่องค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อผู้วิจัยมีสมมุติฐานที่แน่นอนว่ามีตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยใช้ความรอบคอบในการคัดเลือกตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อเปิดเผยตัวแปรแฝงนั้นให้ชัดเจน

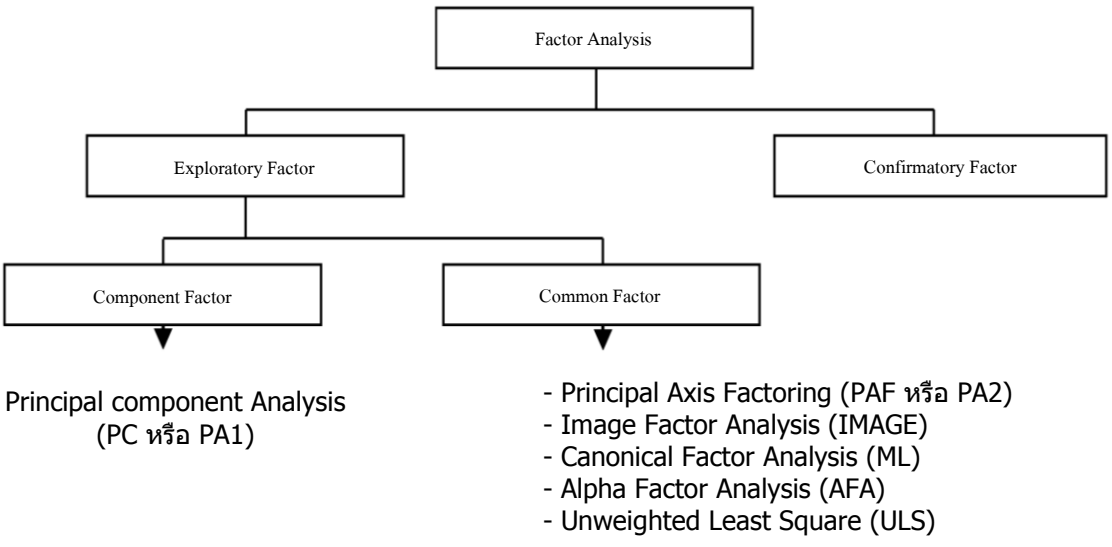
กัลยา วานิชย์บัญชา (2551, หน้า 216) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

2. เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ปกรณ์ ประจัญบาน (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีรูปแบบการวิเคราะห์ 2 รูปแบบ ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่พัฒนาขึ้นเพื่อแก้ปัญหาจุดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบนี้มุ่งที่การระบุให้ชัดเจนว่าจะมีองค์ประกอบใดบ้าง และองค์ประกอบคู่ใดสัมพันธ์กัน ตัวแปรใดถูกกระทบโดยองค์ประกอบใด องค์ประกอบเฉพาะคู่ใดที่สัมพันธ์กันดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบนี้จึงเป็นการตรวจสอบทฤษฎีว่าองค์ประกอบตรงกับทฤษฎีที่เขียนไว้หรือไม่ การจำแนกรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 การจำแนกรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4) ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, อ้างถึงใน สุริยา กลิ่นบานชื่น, 2550, หน้า 8) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. ข้อตกลงเบื้องต้นด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นนี้ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor = F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor = U) กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ความแปรปรวนในตัวแปรที่สังเกตได้นั้นเป็นผลมาจากตัวแปรสาเหตุ คือ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบร่วมเป็นตัวเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรที่วัดในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) จะได้โมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปสมการ ดังนี้

$$Z = (al)(F1)+(a2)(F2)+...+U = aF+U$$

ตัวแปร Z คือผลบวกเชิงเส้นขององค์ประกอบร่วม F1, F2,... และองค์ประกอบเฉพาะ U โดยมี a1, a2,... เป็นน้ำหนักขององค์ประกอบร่วมของแต่ละองค์ประกอบเรียกว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

2. ข้อตกลงว่าด้วยความเป็นอิสระระหว่างตัวประกอบ ตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ องค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน หรือความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์

3. ข้อตกลงว่าด้วยคุณสมบัติด้านการบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบตามข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม นั่นคือ เมื่อมีตัวแปรสังเกตได้รูปแบบคะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และมีความแปรปรวนเป็นหนึ่งจากโมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบนำสมการมายกกำลังสองและหาผลรวม จะได้ความแปรปรวนของตัวแปร Z ซึ่งมีค่าเท่ากับหนึ่ง มีค่าเท่ากับผลบวกความแปรปรวนแหล่งต่างๆ ดังนี้

$$V(Z) = (al)2V(F1)+(a2)2V(F2)+...+V(U)$$

เนื่องจากองค์ประกอบ F1, F2, ... อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานด้วย

ดังนั้น ค่าความแปรปรวนจึงเป็นหนึ่ง ส่วนความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะนั้นประกอบด้วยส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะวัด หรือความคลาดเคลื่อนที่เป็นการวัดแทนด้วย e2 และส่วนที่เป็นความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะของตัวแปร แทนด้วย p2 ดังนั้นจะได้สมการการวิเคราะห์

$$1 = [(a1)\ 2 +(a2)\ 2+ \ldots]+p2+e2=[h]\ 2+p2+e2$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าความแปรปรวนในตัวแปรแยกออกได้เป็น 3 ส่วน ซึ่งในการวัดค่าความเที่ยงของตัวแปร สามารถวัดได้จากอัตราส่วนระหว่าง (h2+ p2) กับความ

แปรปรวนทั้งหมดของตัวแปร ส่วนค่าความตรงตามเกณฑ์ของตัวแปร คืออัตราส่วนระหว่า (h2) กับความแปรปรวนของตัวแปรร่วมของตัวส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมกับตัวแปรที่เป็นเกณฑ์ในตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น เทอม h2 มีชื่อเรียกค่าการร่วม (Communality) ของตัวแปร ค่าการร่วมของตัวแปรใด หมายถึง ปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบนั้นเอง เมื่อเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของคะแนนในตัวแปรกับค่าการร่วม จะเห็นว่าถ้าตัวแปรขององค์ประกอบเฉพาะเป็นศูนย์แล้วค่าการร่วมจะมีค่าเท่ากับความแปรปรวนของคะแนนจริง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าค่าการร่วมของตัวแปรจะมีค่าสูงสุดได้ไม่เกิดค่าความเที่ยงของตัวแปรนั้น

5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ปกรณ์ ประจันบาน (2553, หน้า 8) ขั้นตอนในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมข้อมูล
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมตริกสหสัมพันธ์
ขั้นตอนที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ
ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน หรือการหมุนองค์ประกอบ
ขั้นตอนที่ 5 การเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ขั้นตอนที่ 6 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมข้อมูล

ตัวแปรที่สังเกตได้หรือวัดได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีลักษณะเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous) มีจำนวนหลายๆ ตัว โดยให้ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรกลุ่มหนึ่งโดยผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดเรียงในลักษณะของเมตริกซ์ เรียกว่า เมตริกซ์ข้อมูล (Data Matrix) ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดให้แนวตั้งของเมตริกซ์ข้อมูลเป็นตัวแปรต่างๆ และแนวนอนเป็นเมตริกซ์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์

ในขั้นตอนต่อมาในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ การนำข้อมูลที่ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลมาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (หรือ เมตริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม) ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นคู่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการศึกษา คือค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการศึกษา คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตัวอย่างเช่น

การแสดงตัวอย่างเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ตัวแปร			
	X1	X2	X3	X4
X1	r_{11}	r_{12}	r_{13}	r_{14}
X2	R_{21}	R_{22}	R_{23}	R_{24}
X3	R_{31}	R_{32}	R_{33}	R_{34}
X4	R_{41}	R_{42}	R_{43}	R_{44}

ค่าของ r_{11}, r_{22}, r_{33}, r_{44} ที่อยู่ในเส้นทแยงมุม คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของมันเอง ซึ่งจะมีค่าเท่ากับ 1.00 ส่วน r_{12} หรือ r_{13} เรื่อยๆ ไป จะมีค่าเท่ากัน ดังนั้นค่าส่วนบนเส้นทแยงมุม และค่าได้เส้นทแยงมุมจะเป็นค่าที่เป็นเงาสะท้อนของกันและกัน ประโยชน์ของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ช่วยให้เราตัดสินใจได้ว่าตัวแปรใดๆ ควรจะอยู่ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งอาจตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ น้อยมากออกจากการวิเคราะห์ ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีองค์ประกอบน้อยลงที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ดีกว่าที่จะตัดตัวแปรนั้นทิ้ง

ขั้นตอนที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ

การสกัดองค์ประกอบเป็นการหาองค์ประกอบจำนวนหนึ่ง ที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดได้ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีผู้เสนอไว้มากมาย ผู้วิจัยต้องตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใดเพราะแต่ละวิธีจะให้ผลแตกต่างกันไม่มากก็น้อย วิธีการสกัดองค์ประกอบที่นิยมใช้กันหลายวิธี แต่สามารถจำแนกได้เป็นโมเดลใหญ่ๆ 2 โมเดล คือ

1. โมเดลองค์ประกอบหลัก (Component Factor Model) โมเดลนี้เน้นการหาองค์ประกอบจากตัวแปรที่มีอยู่ โดยไม่คำนึงถึงส่วนที่ว่าด้วยความแปรปรวนเฉพาะและความแปรปรวนคาดเคลื่อน วิธีการสกัดองค์ประกอบในโมเดลนี้เสนออยู่เพียงวิธีเดียว คือ วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PC หรือ PA)

2. โมเดลองค์ประกอบร่วม (Common Factor Model)โมเดลนี้กำหนดให้ตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น (Common Variance : C)

ส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เกิดจากองค์ประกอบเฉพาะ (Uniqueness) ประกอบด้วยส่วนเฉพาะ (Specific Variance : S) และส่วนที่คลาดเคลื่อน (Error Variance : E) ถ้าในกรณีเป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standard Variance) ความแปรปรวนจะมีค่าเป็น 1 ดังนั้น สามารถเรียกเป็นสมการได้ดังนี้

$$I = C + U \text{ หรือ } I = C + S + E$$

หรืออาจแสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลองค์ประกอบร่วม

สำหรับโมเดลองค์ประกอบร่วม มีวิธีการสกัดองค์ประกอบต่างๆ 6 วิธี คือ

1. วิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring : PAF หรือ PA)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์เงา (Image Factoring Analysis : IMAGE)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Canonical (Canonical Factoring Analysis : CFA)
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบอัลฟา (Alpha Factoring analysis : AFA)
5. วิธีกำลังสองน้อยลงไม่ปรับน้ำหนัก (Unweight least squares : ULS)
6. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized least squares : GLS)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบเพื่อเก็บไว้สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปในอนาคต กฎที่ดีที่สุดสำหรับการกำหนดจำนวนขององค์ประกอบคือ “Eigenvalue>1” ค่า Eigenvalueเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไร โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะหาองค์ประกอบนั้นมาใช้

ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบ

Factor	Eigenvalue	% of variance	Cumulative % of Variance
1	2.51349	41.9	41.9
2	1.73952	29.0	70.9
3	.59749	10.0	80.8
4	.52956	8.8	89.7
5	.41573	6.9	96.6
6	.20422	3.4	100.0

การแปลความหมายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกบที่มีค่า Eigenvalue>1 มี 2 องค์ประกอบ รวมเปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนของทั้ง 2 องค์ประกอบได้ 70.9% หมายความว่า 2 องค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างได้ 70.9%

เมตริกซ์องค์ประกอบก่อนหมุนแกน

Variable	Factor 1	Factor 2	Communality
1	-.627	.514	.66
2	.759	-.068	.58
3	-.730	.337	.65
4	.494	.798	.88
5	.425	.832	.87
6	.767	-.168	.62

ค่าที่อยู่ใต้หัวข้อ Factor คือ ค่า Loading เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าตัวแปรแต่ละตัวกับองค์ประกอบ ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ส่วนค่า Communality คือ เปอร์เซ็นต์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวแบองค์ประกอบ เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ในองค์ประกอบที่ 1 ของตัวแปรทั้ง 6 ตัวมายกกำลังสองแล้วบวกกัน จะได้ค่าเท่ากับค่า ไอเกน (Eigenvalue) นั่นคือ (.627)2+(.759) 2+(-.730) 2+(.494) 2+(.494) 2+(.767) 2 = 2.51 เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน หรือการหมุนองค์ประกอบ

หลังจากที่เราสกัดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรต่างๆ ได้แล้ว เราก็จะทราบว่าตัวแปรใดมีองค์ประกอบร่วมกันกับตัวแปรใดโดยดูจากเมตริกซ์ขององค์ประกอบนี้ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบกับตัวแปรต่างๆ เหล่านั้น องค์ประกอบที่สกัดออกมาได้นี้บางครั้งก็ยากแก่การอ่านและตีความ ทั้งนี้เพราะ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในองค์ประกอบแรกๆ มีค่าสูงมาก และตัวแปรจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีความหมาย องค์ประกอยที่ได้จะมีความหมายที่ได้จะมีความหมายชัดเจนก็ต่อเมื่อประกอบด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด และมีน้ำหนักองค์ประกอบมากในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเป็นพิเศษ

วิธีการที่จะทำให้องค์ประกอบมีความหมายคือ การหมุนแกนหรือการหมุนองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเมตริกซ์เบื้องต้นให้เป็นเมตริกซ์องค์ประกอบที่ง่ายต่อการตีความและการเข้าใจ การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวซึ่งเดิมเป็นสมาชิกของหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมากขึ้นกว่าเดิมการเป็นองค์ประกอบใดของตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าในหลายองค์ประกอบก็จะทำให้ยากแก่การตีความหรือการระบุว่าตัวแปรนั้นเป็นสมาชิกองค์ประกอบใด

วิธีการหมุนแกนอาจแบ่งได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบตั้งฉากแบ่งออกเป็นวิธีย่อย ดังนี้

1.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) วิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวในเมตริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุดแต่ในสูตรการคำนวณต้องใช้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบยกกำลังสี่ ผู้พัฒนาสูตรนี้จึงตั้งชื่อว่าวิธีควอร์ติแมกซ์ คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละแถวมีค่าสูงสุด ผลจากวิธีนี้จะได้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ ที่มีค่าสูงบางตัวแปร และมีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นกลาง และต่ำบนตัวแปรที่เหลือ เป็นผลให้ได้องค์ประกอบทั่วไป

1.2 การหมุนแกนแบบแวร์รีแมกซ์ (Varimax Rotation) การหมุนแกนแบบแวร์แมกซ์ให้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่า และแบบแผนขององค์ประกอบมีแนวโน้มที่จะคงที่มากกว่าแบบควอร์ติแมกซ์ เมื่อมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างย่อยหลายๆ กลุ่ม โดยเฉพาะวิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ ในเมตริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุดวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายและได้องค์ประกอบเฉพาะ ซึ่งทำให้การแปลความองค์ประกอบสะดวกขึ้น จึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน

1.3 วิธีหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation) วิธีนี้จะผสมผสานวิธีควอร์ติแมกซ์และวิธีแวร์รีแมกซ์ องค์ประกอบที่ได้จะมีลักษณะกลางๆ ระหว่าง 2 วิธี

2. การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) แบ่งออกได้เป็นวิธีย่อยๆดังนี้

2.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin rotation) ใช้หลักการวิธีเดียวกันกับวิธีหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไป แต่ค่อนข้างทำมุมแหลมต่อกันมากกว่าแบบอื่น

2.2 การหมุนแกนแบบโคแวร์ริมิน (Covarimin Rotation) ใช้หลักการวิธีเดียวกันกับวิธีหมุนแกนแวร์ริแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะและค่อนข้างทำมุมกันเป็นมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

2.3 การหมุนแกนแบบอ๊อบลิมิน (Oblimin Rotation) เป็นการหมุนแกนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีควอร์ติมิน และวิธีโคแวร์ริมิน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ให้องค์ประกอบที่ได้สัมพันธ์กันสูงมากเกินไปและน้อยเกินไป วิธีนี้จึงเป็นวิธีผสมผสานในผลการวิเคราะห์ดีขึ้น หลักการของการหมุนแกนวีนี้ทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ที่เป็นภาพฉายของน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด ในที่นี้แกนอ้างอิง ซึ่งแทนองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบทำมุมแหลมต่อกัน และแกนอ้างอิงแต่ละแกนทำมุมแหลมกับระนาบที่เกิดจากแกนอ้างอิงประกอบอื่นๆ ที่เหลือทุกระนาบด้วยคอมพิวเตอร์ส่วนมากจะเลือกการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal แบบ Varimax ทั้งที่ความเป็นจริงยังมีเทคนิควิธีการหมุนแกนแบบอื่นๆ ให้เลือกใช้

เมตริกซ์องค์ประกอบหลักการหมุนแกน

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3
V1	-.787	.194	.66
V2	.724	.266	.58
V3	-.804	-.011	.65
V4	.102	.933	.88
V5	.025	.934	.87
V6	.764	.179	.62

ขั้นตอนที่ 5 การเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ในการเลือกตัวแปรในการบรรจุลงในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยสามารถได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรเหล่านั้นในแต่ละองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกนแล้ว โดยปกติในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์คัดเลือกที่พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีขนาดประมาณ 0.3-0.4 ขึ้นไปในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียว ซึ่งหากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าเกณฑ์ดังกล่าวมากกว่าองค์ประกอบเดียว ซึ่งหากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าเกณฑ์ดังกล่าวมากกว่า 1 องค์ประกอบ ก็จะตัดตัวแปรนั้นทิ้ง ทั้งนี้เพราะหากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าเกณฑ์ 0.3-0.4 ในองค์ประกอบต่างๆ มากกว่า 1 องค์ประกอบแล้วแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรตัวนั้นได้มากกว่า 1 ลักษณะ จึงไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่า ตัวแปรตัวนั้นวัดคุณลักษณะใดอย่างแน่นอน จึงไม่ควรนำตัวแปรดังกล่าวไปบรรจุในองค์ประกอบใดๆ

อย่างไรก็ตาม การใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีขนาดประมาณ 0.3-0.4 ขึ้นไปนั้นจะใช้ได้ดีในงานวิจัยที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มาก ดังนั้น Hair (2010) ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างค่า Factor Loading ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ขั้นตอนที่ 6 การตั้งชื่อองค์ประกอบ

เมื่อคัดเลือกตัวแปรบรรจุลงในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วในขั้นตอนต่อมาผู้วิจัยจะต้องพิจารณาความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบจากรายละเอียดข้อคำถามตัวแปรเหล่านั้น ทั้งนี้ชื่อองค์ประกอบควรจะมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบนั้นๆ มีลักษณะสั้น กะทัดรัด และได้ใจความ

6) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, อ้างถึงใน สุริยา กลุ่มบานชื่น, 2550, หน้า 20) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งช่วยลดข้อด้วยของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องคำนึงถึงหลักการเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความแปรผันเนื่องจากองค์ประกอบร่วม และองค์ประกอบเฉพาะ

2. ความเป็นอิสระระหว่างองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะมีอิสระต่อกัน นั่นคือความแปรปรวนมีค่าเท่ากับ 0

3. คุณสมบัติด้านบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ข้อตกลงนี้จะวิเคราะห์ความแปรปรวนในตัวแปร สังเกตได้ออกเป็นผลบวกของความแปรปรวนขององค์ประกอบเฉพาะ และความแปรปรวนขององค์ประกอบร่วม

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ประกอบมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์

2. การสกัดองค์ประกอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาจำนวนแฟคเตอร์ร่วมน้อยที่สุดระหว่างตัวแปร

3. วิธีหมุนแกน เป็นวิธีการเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายไม่ซับซ้อน

4. การสร้างตัวแปรประกอบและสเกลองค์ประกอบ โดยต้องมีเกณฑ์การสร้างสเกลองค์ประกอบใกล้เคียงองค์ประกอบร่วมที่ควรจะเป็นมากที่สุด

สุภมาศ อังศุโชติ (2554, หน้า 115-117) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ เพื่อตรวจสอบทฤษฎี เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถวิเคราะห์ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เช่น ยอมให้การวัดตัวแปรสังเกตมีความคลาดเคลื่อน ความคลาดเคลื่อนอาจสัมพันธ์กันได้

7) ความหมายของคำต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ปกรณ์ ประจัญบาน (2553, หน้า 8-13) กล่าวว่า คำต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

1. องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมารวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบร่วมจะอาศัยจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวเป็นที่มีค่าความสัมพันธ์กันมากจะเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ได้แก่ องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว

3. ความร่วมกัน (Communality) หมายถึง ปริมาณความแปรปรวนของตัวแปรนั้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยองค์ประกอบร่วมกันนั่นเอง (ค่าร่วมกันของตัวแปร ไม่ใช่ค่าร่วมกันขององค์ประกอบ) มีค่ามากกว่า 1 ได้

4. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 ตัวแปร ใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมากกว่า ควรจัดตัวแปรนั้นได้ในองค์ประกอบนั้น ในโปรแกรม SPSS น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบดู

ได้จากตาราง Component Matrix ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบหรือดูได้จากเส้นทแยงมุมของเมตริกซ์ของค่าไอเกน (Eigen Value)

5. ค่าไอเกน (Eigen Value) เป็นค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดใน แต่ละองค์ประกอบ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ องค์ประกอบร่วม (Common Factor) ที่ได้องค์ประกอบแรก จะเป็นองค์ประกอบที่แยกความผันแปรออกมาจากองค์ประกอบอื่นได้มากที่สุด จึงมีตัวแปรร่วมอยู่มากที่สุด

สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สาหรับวิเคราะห์ ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis Techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายๆ ตัว เพื่อค้นหาว่า ตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2.6 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจจำแนกตามระยะเวลา ที่ได้พัฒนามาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ได้ 3 ยุคดังนี้

ยุคที่ 1 : ยุคเป็นวิทยาลัย (พ.ศ. 2436 – 2488)

“มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”เดิมเป็นวิทยาลัยเรียกว่า“มหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้รับการสถาปนา (จัดตั้ง) ขึ้นโดยพระบรมราชานุญาตในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2436 (ร.ศ.112) ซึ่งเป็นวันคล้ายกับ วันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 และได้พระราชทานนามว่า “มหามกุฏราชวิทยาลัย” เพื่อถวายเป็นพระบรมราชานุสรณ์เฉลิมพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จ พระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญพระองค์หนึ่งของไทย และทรงตั้งวัตถุประสงค์ของการสถาปนา “มหามกุฏราชวิทยาลัย” ไว้ตอนหนึ่งว่า “เพื่อเป็นที่ เล่าเรียนศึกษาพระปริยัติธรรมของภิกษุสามเณร” ดังแจ้งความของกระทรวงธรรมการ ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2436 (ร.ศ.112) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 10 หน้า 526

ยุคที่ 2 : ยุคเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (พ.ศ. 2488 – 2540)

ในยุคนี้เริ่มจากปี พ.ศ.2488 โดยกรรมการมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงวชิรญาณวงศ์ ขณะทรงดำรงพระสมณศักดิ์เป็น สมเด็จพระวชิรญาณวงศ์ ทรงเป็นนายกกรรมการ ได้มีมติให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาขึ้น เรียกว่า “สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย” กล่าวได้ว่า มหามกุฏราชวิทยาลัยพัฒนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาเป็นไปตามที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงพระดำริไว้เมื่อครั้งที่พระองค์ยังทรงพระชนม์อยู่และได้เปิดทำการสอนในรูปแบบของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2489 และมีวัตถุประสงค์ตามที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงตั้งไว้ 3 ประการคือ

(1) เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระปริยัติธรรมของพระสงฆ์

(2) เพื่อเป็นสถานที่ศึกษาวิทยา ซึ่งเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศแห่งกุลบุตรทั้งหลาย

(3) เพื่อเป็นสถานที่จัดสั่งสอนพระพุทธศาสนา

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ ทรงมีพระดำริในเรื่องการศึกษาที่กว้างไกล ทรงเห็นว่าพระภิกษุสามเณรนั้นควรจะได้ศึกษาทั้งความรู้ทาง พระศาสนาและความรู้อื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งทรงเรียกว่า “วิทยา” อันเป็นของชาติภูมิและต่างประเทศ เพราะความรู้ดังกล่าวนี้แม้จะไม่เป็นประโยชน์ ต่อการพระศาสนาโดยตรง แต่ก็จะเป็นสื่อกลางและปัจจัยเกื้อหนุนต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง ไม่ว่าพระภิกษุสามเณรนั้นจะ ยังคงอยู่ในสมณเพศหรือลาสิกขาออกไปเป็นพลเมืองของชาติ ในยุคที่ 2 (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516) เมื่อนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏ- ราชวิทยาลัย จึงได้ขยายการศึกษาจากส่วนกลางออกสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขต 7 แห่ง และวิทยาลัย 1 แห่ง รวมเป็น 8 แห่ง คือ

(1) วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

(2) วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม

(3) วิทยาเขตอีสาน ตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น

(4) วิทยาเขตล้านนา ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่

(5) วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

(6) วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่จังหวัดร้อยเอ็ด

(7) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ตั้งอยู่ที่จังหวัดเลย

(8) มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา

ครั้นต่อมาในปีพ.ศ. 2530 มหาวิทยาลัยได้ตระหนักว่าวิชาการทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมะที่ทันสมัยและทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลกและวิทยาการด้านต่างๆ จึงอนุมัติให้เปิดดำเนินการจัดตั้งโครงการบัณฑิตศึกษาขึ้น เพื่อเปิดสอนในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เรียกว่า “บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2530 โดยได้เปิดสอนในระดับปริญญาโท ครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2531

ยุคที่ 3 : ยุคเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ (พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน)

มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา อันมีนามว่า “สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย” ได้พัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้นามใหม่ว่า “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” โดย พระบาทสมเด็จ พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540” กล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นนิติบุคคล และเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาที่กว้างกว่าเดิม คือ ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้ง ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (มาตรา 6)

ในยุคที่ 3 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเปิดการสอนในระดับปริญญาเอกเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2548 และในปี พ.ศ. 2549 ได้ขยายการศึกษาจากวิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยจัดตั้งเป็นวิทยาลัยเพิ่มอีก 2 แห่งคือ (1)วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธรตั้งอยู่ที่จังหวัดยโสธร (2)วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ตั้งอยู่ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เปิดสอนตามหลักสูตรสาขาวิชาต่างๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีปริญญาโท และปริญญาเอก คณะวิชา 5 คณะคือ (1) บัณฑิตวิทยาลัย (2) คณะศาสนาและปรัชญา (3) คณะมนุษยศาสตร์ (4) คณะสังคมศาสตร์ (5) คณะศึกษาศาสตร์ (รายงานประจำปี 2560 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2561, หน้า 7-12)

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

พระมหามงกุฎ และ อุณาโลม หมายถึง พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 พระผู้ทรงเป็นที่มาแห่งนาม “มหามกุฏราชวิทยาลัย”

พระเกี้ยวประดิษฐานบนหมอนรอง หมายถึง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ซึ่งเป็นพระผู้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้จัดตั้ง “มหามกุฏราชวิทยาลัย” และพระราชทานทรัพย์บำรุงปีละ 60 ชั่ง

หนังสือ หมายถึง คัมภีร์และตำราทางพระพุทธศาสนา เพื่อการศึกษาค้นคว้า และเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ปากกาปากไก่ ดินสอ และม้วนกระดาษ หมาย ถึง อุปกรณ์ในการศึกษาเล่าเรียน การพิมพ์เผยแพร่คัมภีร์และการผลิตตำราทางพระพุทธศาสนา เพราะมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นทั้งสถาบันศึกษา และแหล่งผลิตตำรับตำราทางพระพุทธศาสนา

ช่อดอกไม้แย้มกลีบ หมายถึง ความเบ่งบานแห่งสติปัญญา และวิทยาการในทางพระพุทธศาสนา และหมายถึง กิตติศัพท์กิตติคุณที่ฟุ้งขจรไป ดุจกลิ่นหอมแห่งดอกไม้

ธงชาติไทย หมายถึง อุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มุ่งพิทักษ์สถาบันหลักทั้ง 3 คือ ชาติไทย พระพุทธศาสนา และพระมหากษัตริย์

พานรองรับหนังสือหรือคัมภีร์ หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันเพื่อความมั่นคง และแพร่หลายของพระพุทธศาสนา

วงรัศมี หมายถึง แสงสว่างแห่งปัญญา วิสุทธิ สันติ และกรุณา ที่มหาวิทยามหามกุฏราชวิทยาลัยมุ่งสาดส่องไปทั่วโลก

มหามกุฏราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อันเป็นสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนาระดับอุดมศึกษา

1. ปรัชญามหาวิทยาลัย (Philosophy)

ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา

Academic Excellence based on Buddhism

2. นโยบาย (Policies)

1) ผลิตบัณฑิตทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา ที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติมีสาราณียธรรมและพรหมวิหารธรรม

2) บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนอย่างกว้างขวาง และเป็นศูนย์กลางแห่งการแสวงหาความรู้วิชาการพระพุทธศาสนา

3) แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาการพระพุทธศาสนา สังคม และด้านศิลปวัฒนธรรม

4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ สร้างภูมิคุ้มกันวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม ดำรงความเป็นชาติไทยตามวิถีประเพณี และวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

5) บริหารจัดการมหาวิทยาลัย ให้ทันสมัย มีความโปร่งใส เน้นประสิทธิผล มีระบบสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. พันธกิจ (Mission Statements)

ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. วัตถุประสงค์ (Objectives)

1) ผลิตบัณฑิตที่เป็นคนดี มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีความเป็นผู้นำและสร้างสังคมไทยให้เป็น “สังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ และเป็นศูนย์กลางทางวิชาการพระพุทธศาสนาเถรวาท”

2) พัฒนาองค์ความรู้ ผลิตผลงานวิจัย และวิชาการ สร้างสรรค์นวัตกรรม บูรณาการศิลปวัฒนธรรมเพื่อนำพาสังคมด้วยองค์ความรู้บนวิถีธรรมตามศาสตร์สาขาของตน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโลกในที่สุด

3) เผยแผ่ องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ด้านพระพุทธศาสนาที่แท้จริง ให้แก่พลเมืองโลกสืบสาน ส่งต่อ โดยศาสนทายาทที่เข้มแข็ง แตกฉานในพระธรรมขององค์สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ดำรงทรงไว้ในฐานะสมบัติที่ล้ำค่าของโลก

4) บริการวิชาการ บริการสังคม ด้วยสรรพกำลัง และทุกองคาพยพของพระพุทธศาสนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เจริญวัฒนาสถาพร เป็นประจักษ์ชัดเจนต่อสังคมไทยและสังคมโลก

5) สร้างพลวัตในการพัฒนามหาวิทยาลัยและเครือข่ายภาคีพุทธฯ ให้มีโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เน้นการควบคุมกระบวนการสำคัญสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุ้มค่า และสมประโยชน์

5. ปณิธาน (Aspiration)

มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนากระบวนการดำรงชีวิตในสังคมด้วยศีลธรรม ชี้นำและแก้ปัญหาสังคมด้วยหลักพุทธธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

6. อัตลักษณ์

บัณฑิตมีความรอบรู้ในหลักพระพุทธศาสนาและสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ

7. เอกลักษณ์

บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่สังคมในระดับชาติหรือนานาชาติ การชี้นำป้องกัน หรือ แก้ปัญหาของสังคม 2 เรื่อง 1. ภายในมหาวิทยาลัย จิตสาธารณะ หรือจำสำนึกทางสังคม 2. ภายนอกมหาวิทยาลัย การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและแนวพระราชดำรัสต่าง ๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหาสังคม

โครงสร้างมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564 - 2568

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) ฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติการของ แต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า โดยคำนึงถึงเป้าหมาย การพัฒนาประเทศในระยะยาวภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมโลกยุคปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ก าหนดทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ 29 เป้าหมาย และ 38 ตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถก้าวเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ในระดับนานาชาติ เป็นการเปิดโอกาสให้พลเมืองโลกอันมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม สามารถเข้าถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา สามารถนำไป

ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และสามารถบูรณาการ องค์ความรู้จากสหวิทยาการให้เกิดงานวิจัยในระดับสากล โดยเน้นการพัฒนาจิตใจและการน้อมนำปรัชญา พระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยภูมิปัญญา (Human Wisdom) รวมทั้ง การเยียวยาฟื้นฟูจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่วิสัยทัศน์ที่ว่า “ร่วมพัฒนา พลเมืองโลกด้วยการผสานแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ที่มั่นคง ให้ดำรงอยู่ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของมนุษย์ในอนาคต” แผนพัฒนามหาวิทยาลัยฉบับนี้ ได้มีการดำเนินการตามแนวคิด “ร่วมพัฒนา มมร. ไปด้วยกัน” ผ่านการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วน รวมไปถึงกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านต่าง ๆ ที่ได้ให้คำแนะนำแก่มหาวิทยาลัยด้วยดีตลอดมาจนสัมฤทธิ์ผล และมหาวิทยาลัยจะได้น าไปเป็น แนวทางแห่งการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป

แนวทางหลักแห่งการพัฒนา (Strategic Issues) ในรอบ 5 ปี มุ่งเน้นพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเปูาประสงค์สูงสุด (Ultimate Goals) ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ในการเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาและเป็นประตูสู่แก่นแท้ของพระสัทธรรม ตามแนวทางหลักแห่ง การพัฒนา 4 ประการ ประการที่ 1 เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจิตวิญญาณ สติ และปัญญาของศาสนทายาท และพลเมืองโลก เพื่อเสริมสร้างสังคมตามวิถีพุทธ ประการที่ 2 นำทาง บำบัด และฟื้นฟูสังคมให้กลับคืนสู่ความสงบสุข ประการที่ 3 สร้างระบบนิเวศแห่งการพัฒนาภูมิปัญญาด้วยการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับองค์ความรู้ สรรพวิชา ประการที่ 4 ยกระดับงานวิจัยทางพุทธศาสนาสู่การเผยแพร่ในระดับสากลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

วิถีแห่งการพัฒนา (Strategies) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา จึงกำหนดแก่นแห่งการพัฒนา (Key Strategic Areas) เป็น 5 ด้าน คือ ปริยัติ ประยุกต์ ปฏิบัติ ปฏิบถ และปฏิรูป ในแต่ละด้านมีวิถีแห่งการพัฒนา (Strategies) และเจตนา (Strategic Objectives) ซึ่งประกอบด้วย แก่น (Key Strategic Area) : วิถี อันเป็นมรรค เป็นผล (Strategy) และเจตนาของวิถี (Strategic Objective) ทั้ง 5 ดังตารางต่อไปนี้

แก่น Key Strategic Area	วิถี Strategy	เจตนา Strategic Objective
ปริยัติ	วิถี ที่ 1 สืบสาน ส่งต่อ ต่อยอด	1.ก. มุ่งประดิษฐานพระพุทธศาสนา ให้มั่นคงในแผ่นดนิไทย เพื่อเผยแผ่ให้กว้างไกลไปทั่วโลก
ประยุกต์	วิถี ที่ 2 ผสาน สร้างสรรค์ อย่างลึกซึ้ง	2.ก. พระพุทธศาสนาได้ยกระดับ และเคียงคู่ไปกับสรรพวิทยาของ มวลมนุษย์ เพื่อให้องค์ภูมิแห่งพุทธปัญญาปรากฏอยู่ท่ามกลาง ความเป็น เลิศของสรรพวิชา

ปฏิบัติ	วิถี ที่ 3 ค้นหา “ตน” เติม “คน” เสริมสร้าง “สังคม”	3.ก. นำทาง ยกระดับ และพัฒนาจติใจชาวโลก สู่การเป็นมนุษย์ อีกครั้ง เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ก่อให้เกิดเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกัน มีจิตวิญญาณและสติปัญญา แบบวิถีพุทธ
ปฏิบถ	วิถี ที่ 4 ฟื้นฟู เยียวยา น าพา กลับสู่ความสว่าง สงบ	4.ก. ร่วมเติมเต็ม และเสริมพลังแก่สังคมทุกภาคส่วนที่อ่อนล้าพลัด หลง เพื่อให้สมาชิกในสังคม ฟื้นคืนกลับสู่ความเข้มแข็ง ทางจิต วิญญาณ เกิดความมั่นคงยืนหยัด และก้าวเดินต่อไปอย่างยั่งยืนใน ทิศทางที่ถูกควรตามทา นองคลองธรรม
ปฏิรูป	วิถี ที่ 5 พลิก เปลี่ยน ปรับ รับ การเปลี่ยนแปลง	5.ก. พัฒนาองค์กร แบบก้าวกระโดดในทุกองคาพยพทั้งบทบาท โครงสร้าง กระบวนการ การบริหาร และทรัพยากร เพื่อเป็นองค์กรอนาคตแห่งความรู้และภูมิปัญญาที่ร่วม พัฒนาอนาคตของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งสามารถปรับตัวได้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงในอนาคต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีอัตลักษณ์เฉพาะอันดีงามคือเป็นสถาบันหลักในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในระดับสูงและดำเนินการพัฒนามาเป็นลำดับ เพื่อเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาที่สนองงานคณะสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณร ให้สามารถสืบทอดพระบวรพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืน และมุ่งเน้นการจัดการศึกษา วิชาการทางพระพุทธศาสนาให้แก่คฤหัสถ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังยกระดับงานวิจัยทางศาสนา และปรัชญาให้มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการเผยแผ่ปรัชญาพุทธศาสนาไปสู่ไพรัชประเทศตามหลักความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวทางพระพุทธศาสนา ปัจจุบันความเจริญทางวัตถุก้าวล้ำไปมาก เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยี

ต่างๆ ที่สามารถอำนวยความสะดวกในการศึกษาที่ทันสมัย สอดรับกับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน รวมไปถึงการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่แตกต่างจากในอดีต มหาวิทยาลัยจึงมี พันธกิจในการสืบทอดพระพุทธศาสนาในยุคที่มีพลวัตทางสังคมอย่างยิ่ง แผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 5 ปี ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นแนวทางใน การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานให้ดำเนินงานไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนออกเป็น 5 วิถีแห่ง การพัฒนาดังต่อไปนี้ วิถีที่ 1 คือ “ปริยัติ” มีเจตนาเพื่อมุ่งประดิษฐานพระพุทธศาสนาให้มั่นคงในแผ่นดินไทย เพื่อเผยแผ่ ให้กว้างไกลไปทั่วโลก วิถีที่ 2 คือ “ประยุกต์” มีเจตนาเพื่อให้พระพุทธศาสนาได้ยกระดับและเคียงคู่ไปกับสรรพวิทยาของ มวลมนุษย์ เพื่อให้องค์ภูมิแห่งพุทธปัญญาปรากฏอยู่ท่ามกลางความเป็นเลิศของสรรพวิชา วิถีที่ 3 คือ “ปฏิบัติ” มีเจตนา เพื่อนำทาง ยกระดับ และพัฒนาจิตใจชาวโลกสู่การเป็นมนุษย์อีกครั้งเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ก่อให้เกิดเป็นสังคมที่มี ความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกัน มีจิตวิญญาณและสติปัญญาแบบวิถีพุทธ วิถีที่ 4 คือ “ปฏิบถ” มีเจตนาเพื่อร่วมเติมเต็ม และเสริมพลังแก่สังคมทุกภาคส่วนที่อ่อนล้า พลัด หลงเพื่อให้สมาชิกในสังคมฟื้นคืนกลับสู่ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ เกิดความมั่นคงยืนหยัด และก้าวเดินต่อไปอย่างยั่งยืนในทิศทางที่ถูกควรตามทำนองคลองธรรม วิถีที่ 5 คือ “ปฏิรูป” มีเจตนาเพื่อพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดดในทุกองคาพยพทั้งบทบาท โครงสร้าง กระบวนการ การบริหาร และทรัพยากร เพื่อเป็นองค์กรอนาคตแห่งความรู้และภูมิปัญญาที่ร่วมพัฒนาอนาคตของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งสามารถปรับตัวได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงในอนาคต

ทั้งนี้เพื่อให้สามารถก้าวเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ และเปิดโอกาสให้ พลเมืองโลก อันมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมสามารถเข้าถึงหลักธรรม รวมทั้งการนำ ไปประยุกต์ใช้ใน การดำเนินชีวิต และการบูรณาการองค์ความรู้สหวิทยาการให้เกิดงานวิจัยในระดับสากล เน้นการพัฒนาจิตใจและ การน้อมนำปรัชญาพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยภูมิปัญญา (Human Wisdom) และการเยียวยาฟื้นฟูจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้นตามวิสัยทัศน์ ที่ว่า “ร่วมพัฒนาพลเมืองโลก ด้วยการผสาน แก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ที่มั่นคง ให้ดำรงอยู่ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาของมนุษย์ในอนาคต”

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.2 งานวิจัยในประเทศ

ชนิกา พิพัฒนานิมิต (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7 ประกอบด้วย 11 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาการจัดแผนพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะ 4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ 5) ส่งเสริมให้พนักงาน มีการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการเงินอย่างต่อเนื่อง 7) ส่งเสริมพนักงาน ให้มีจิตบริการที่ดีต่อชุมชนและท้องถิ่น 8) พัฒนาระบบงานที่ทำให้พนักงาน มีการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพ 9) สร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ

พนักงาน 10) พัฒนากระบวนการ การติดตาม และการประเมินสมรรถนะ 11) ปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานของพนักงาน

ทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา อาชีพ หน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ (2561) ได้สรุปว่า การนำใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอประเด็น หลักในการปรับเปลี่ยนสู่การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีการใช้ระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารและสมรรถนะที่จำเป็น ประกอบกับการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งมีมาตรฐานและเกณฑ์ของสำนักงานคณะ กรรมการการอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล เป็นกรอบในการบริหารงานอยู่แล้ว ดังนั้นการปรับเปลี่ยนที่ควรดำเนินการตาม มาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารด้วยแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ การวัดและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพ การวิจัย การใช้นวัตกรรม และการเพิ่มความผูกพันให้กับบุคลากร 2) ด้านสมรรถนะของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้งาน

เทคโนโลยี การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ และการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, ภัทร์ พลอยแหวน, สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียน, กฤษณ์ รักษชาติเจริญ, วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระบบอุตสาหกรรมอ้อยน้ำตาลทราย และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า มาตราการทางการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การในปัจจุบัน มีจำนวน 12 มาตรการ สำหรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการอ้อย และน้ำตาลทราย ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การและแนวทางการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบไปด้วย 1) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยกลยุทธ์การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวิเคราะห์อัตรากำลังและแผนสืบทอดตำแหน่ง การปรับปรุงและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการขับเคลื่อนนโยบายการ ซึ่งประกอบไปด้วย กลยุทธ์การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะเพื่อสร้างทุนมนุษย์ และการเสริมสร้างค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์การ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อผลักดันการสร้างองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งประกอบไปด้วย กลยุทธ์การส่งเสริมสมาชิกภาพเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การ การบริหารคนต่างวัยและความหลากหลายภายในองค์การ การสร้างองค์การแห่งความสุขเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวน 10 หลักสูตร

พัฒนพงษ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายบริการกลางของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีใจรักงานด้านการบริการและมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางสูงโดยมีความคล่องตัวสามารถทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ ให้ความเคารพต่อกฎระเบียบของธนาคารและมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ธนาคารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการปรับเงินเดือน มีโบนัสที่ดีและหากผลงานดีก็จะได้รับการส่งเสริมส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ อีกทั้งมีนโยบายไม่ลดพนักงาน มีการสร้างแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ หากต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะมอบทุนการศึกษาให้หรือมีค่าตอบแทนและมีค่าวิชาชีพให้ในกรณีพิเศษ 2) สมรรถนะของบุคลากรและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนทรัพยากรบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ของฝ่ายบริการกลาง 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายบริการกลางของธนาคารกรุงศรีอยุธยาได้กำหนดแนวทางการ

พัฒนาในด้านสวัสดิการ การคัดเลือกบุคลากร การทำงานเป็นทีม การบริหารผลตอบแทน การพัฒนาและฝึกอบรม สถานภาพบุคคล การบริหารการเงิน

เบญสิร์ยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอภาส, รัชนี นิธากร (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sullivan (1994) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนรัฐฟลอลิดา ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ บทบาทและความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้นำจากโรงเรียนในการพัฒนาบุคคลเป็นส่วนสำคัญในรัฐฟอลิดา 9 แห่ง ยังขาดการสนับสนุนและการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหาร การปรับองค์การอย่างมีสติ และมีทีมงานที่มีความสามัคคี

Brock & Marilyn (1997) ได้ศึกษาเรื่องครูใหม่และเกณฑ์การรับบรรจุครู กับการบริหารการศึกษา พบว่า ในปีแรกก่อนการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ความต้องการ ความคาดหวัง และปัญหาทั่วไป ของครูที่บรรจุใหม่ และรวมถึงการบรรจุแต่งตั้ง องค์ประกอบของงานสำหรับการสร้างระบบการให้ความช่วยเหลือตลอดปีรวมทั้งกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพราะถึงแม้ว่าครูบรรจุใหม่จะมีการฝึกฝน และอาจผ่านเกณฑ์การประเมินในขั้นตอนยอดเยี่ยมมาก็ตาม แต่จริง ๆ แล้วการเรียนรู้ในทางทฤษฎี หรือการสอนเฉพาะภายในห้องเรียนไม่สามารถเปรียบเทียบได้กับการปฏิบัติการสอนตามสภาพจริงการสนับสนุนและช่วยเหลือ ยังคงต้องทำต่อไปในระยะปีแรกของการทำงาน และจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของโครงการต่อเนื่องของการพัฒนาวิชาชีพ ผู้อำนวยการต้องการรักษาความต่อเนื่องของการสนทนากับครูที่เข้ารับหน้าที่ใหม่ และมีส่วนในการควบคุมดูแลในหลายด้าน ซึ่งอาจส่งผลไปสู่ความล้มเหลวสำหรับครูใหม่พวกนี้ได้ เรื่องสำคัญคือการบรรจุเข้าทำงานถึงแม้ว่า การบรรจุเข้าทำงานล่าช้าในปีการศึกษานั้น ๆ แต่สามารถยืดเวลาออกไปได้ เพื่อให้เกิดผลดี ที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ ควรมีการจ้างตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้มีระยะเวลาเพียงพอสำหรับครูใหม่ที่จะปรับตัวเข้ากับโรงเรียน และสร้างความพร้อมสำหรับการสอนในชั้นเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โอกาสของความสำเร็จยังจะมีมากขึ้นอีกด้วย ถ้าหากครูใหม่ได้รับมอบหมายห้องเรียน ให้สอนภายในขอบข่ายที่ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า และยังต้องการพัฒนาความสามารถต่อ ๆ ไปอีก

Sloane, Etta K. (1999) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามี่ ซึ่งผ่านการอบรมระยะสั้น โดยการพิจารณาจากความรู้ที่ได้รับ ทัศนคติที่ปรากฏและการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเปรียบเทียบกับตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้ผ่านการอบรมแต่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมจากเอกสารต่าง ๆ ผลการศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีทัศนคติเปลี่ยนไปในทางบวก ซึ่งส่งผลสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนะในการปฏิบัติงานเฉพาะ และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล ส่วนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาสาระของการฝึกอบรมด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะได้รับความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และมีทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างน้อยกว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

Edward (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลอย่างเหมาะสม

Ronald Alan Ricke (2002) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการบริหารงาน กรณีศึกษาทรรศนะของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ต้องการตรวจสอบมี 4 ประเด็นหลัก คือ การปฏิบัติหน้าที่โครงการบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการมีส่วนร่วมการดำเนินการศึกษา ผู้วิจัยได้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีผลต่อการปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ เจตคติ และประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำเสนอให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเห็นความสำคัญของแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูด้วย

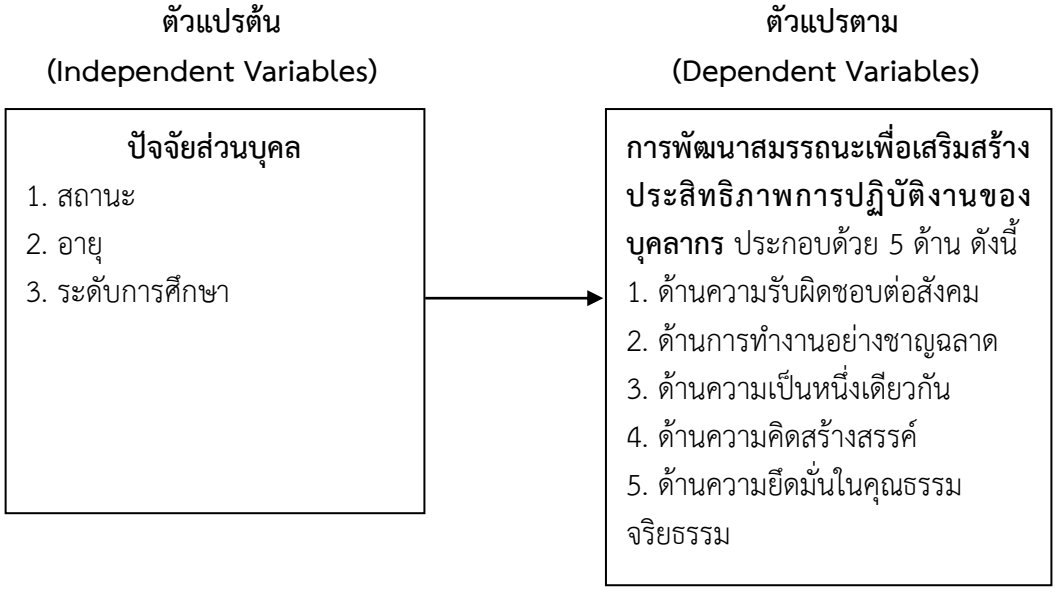
Glines-Kotecki (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Building Organizational Capability: A Study of Knowledge Management Practices, Reasons, and Results เป็นการศึกษาถึงการสร้างความสามารถขององค์กรผ่านการบริหารจัดการความรู้ ความจำเป็นและความสำคัญรวมถึงผลลัพธ์ของการบริหารจัดการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อระบุถึงเหตุผลที่นักปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล (Human Performance Improvement (HPI) Practitioners) ใช้แนวปฏิบัติของการจัดการความรู้และผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้ดังกล่าวที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของนักปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน กระบวนการผลิต ประสิทธิภาพของบุคลากร และผลิตภาพขององค์กรผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ นักปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลใช้การจัดการความรู้เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างทุนทางปัญญาและเพื่อให้เกิดผลส่งต่อไปถึงความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรที่เพิ่มขึ้นซึ่งวัดผ่านตัวชี้วัดของปัจจัยทางการตลาด (Market Effectiveness) จากผลการวิเคราะห์ Chi-square พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระหว่างการรับรู้ของนักปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน กระบวนการผลิต ประสิทธิภาพของบุคลากร และผลิตภาพขององค์กร

Waters (2012) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ10ปี ที่ผ่านมาผลของการศึกษาพบว่าในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุดในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษาร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำ คือ เป็นตัวแทนของครูประเมินผลงานครูและเป็นผู้ออกใบรับรองให้ครูร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรโดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบใหม่ ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.8 สรุปกรอบแนวความคิด

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.4 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยกำหนดเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 3 สร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 83 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 83 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 60 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 28 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 28 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2567)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยาเขต วิทยาลัย และสายงาน จากทั้งหมด 5 แห่ง (3 วิทยาเขต และ 2 วิทยาลัย)

วิทยาเขต/วิทยาลัย	ประชากร (รูป/คน)		กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)
	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	
1. วิทยาเขตร้อยเอ็ด	54	29	49
2. วิทยาเขตอีสาน	65	18	49
3. วิทยาเขตศรีล้านช้าง	39	21	35
4. วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์	19	9	16
5. วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร	18	10	16
รวม	**282**		**165**

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 49 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 49 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 35 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 16 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 16 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 20) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 รูป/คน จากทั้งหมด 282 รูป/คน โดยการเทียบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเป็นครั้งแรก โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่มีผู้รวบรวมและเรียบเรียงไว้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้ เช่น ตำรา นวโกวาท โดยได้ศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุดของหน่วยงานราชการและเอกชนต่างๆ รวมทั้งจากอินเทอร์เน็ตด้วย ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.5 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สำหรับเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งนิยามปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.5.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.5.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.5.3 กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.4 สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย โดยกำหนดโครงสร้างของตัวแปรที่จะวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ และศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตารางของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

3.5.5 เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง และเนื้อหา (Construct and Content Validity) จำนวน 3 รูป/คน ได้แก่ 1) พระครูสุวรรณธรรมจารย์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างเนื้อหา) 2) พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร. (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา) 3) รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ) หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาลงความเห็นให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วิเคราะห์จากข้อคำถามทั้งหมดที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 50 ข้อ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ 0.50 สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

3.5.7 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วจัดทำเครื่องมือการวิจัยฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form ต่อไป

3.6 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไว้ดังนี้

3.6.1 ขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงรองอธิการบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทดลองใช้เครื่องมือ และความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์

3.6.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้ง 3 วิทยาเขต และ 2 วิทยาลัย เสนอขออนุญาต พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.6.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยดูจากข้อมูลตอบกลับรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form จำนวน 165 ฉบับ แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

3.7.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดระเบียบข้อมูลแล้วดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.7.2 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

ค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.31-5.00	แสดงว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	แสดงว่ามีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	แสดงว่ามีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	แสดงว่ามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยใช้ความถี่ (Frequency)

4) การวิเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

4.1) ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

4.2) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลนำมาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 97)

ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO 0.70 - 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO 0.60 - 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO 0.50 - 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.3) การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีสมมติฐาน ดังนี้

H_o : ตัวแปรต่างๆ ไม่สัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ Bartlett's Test of Sphericity ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะยอมรับสมมติฐาน H_1นั้น คือตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556, หน้า 74)

5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1) ค่าสถิติการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model Fit) ผลลัพธ์ของโปรแกรม Mplus จะให้ค่าทางสถิติเพื่อตรวจสอบโมเดลที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัย โดยพิจารณาจากค่าตัวบ่งชี้ (Goodness of Fit Indices) ดังนี้

1) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนรวม (Overall Model Fit)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประกอบอื่นๆ

ค่าตัวบ่งชี้ทั้งสองกลุ่มนี้ มุ่งวัดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงให้กับโมเดล คือ การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนรวม (Overall Model Fit)

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) เป็นการตรวจสอบเพื่อพิสูจน์ว่าโมเดลนั้นๆ มีความแม่นยำเพียงใด แบ่งการตรวจสอบออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 : Absolute Fit Indices

กลุ่มค่าชี้วัดนี้โปรแกรม Mplus จะทำการตรวจสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมาชุดข้อมูลทำให้โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ (Hair, Black et.al., 2005) ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. Chi-Square (χ^2) เป็นการตรวจสอบว่าค่า Probability (P) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า P-Value มีค่ามากกว่า .05) สรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

2. Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)

ค่า RMSEA เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ซึ่งค่า RMSEA ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 ถ้ามีค่าเป็นศูนย์ แสดงถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีที่สุด(Kline. 2005)

3. Standardized Root Mean Square Residual : SRMR)

ค่า SRMR เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุดเช่นเดียวกับค่า RMSEA ค่า SRMR ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ดีที่สุด

กลุ่มที่ 2 : Comparative (Incremental Fit Indices)

เป็นค่าชี้วัดเพื่อตรวจสอบโดยการเปรียบเทียบโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดล Null Model (สมมติฐานหลัก :Null Hypothesis) ว่าไม่มีความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปร (McDonald & Marsh, 1990) ค่าดัชนีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลควรถูกยอมรับหรือโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. The Tucker Lewis Index (TLI) เป็นค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Bentle, 1998)

2. Comparative Fit Index (CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้น เป็นค่าความเหมาะสมรวมของโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับโมเดลสมมติฐานหลัก ค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ถึง 1.00 เป็นระดับที่โมเดลควรจะถูกยอมรับได้ แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, 2005)

กลุ่มที่ 3 ค่าชี้วัดของอัตราส่วนของค่า Chi-Square(χ^2)กับ Degrees of Freedom (χ^2/df)

ควรมีค่าน้อยกว่า 2 หรือน้อยกว่า 5 (ถ้าโมเดลมีความซับซ้อน) และค่าชี้วัดเข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุดแสดงว่า โมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Byrne, 2001)

3.7.3 นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.8.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.8.2 สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

3.9 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้เสนอขออนุมัติจริยธรรมในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ก่อนเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล โดยเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ จว. 0077/2567 ออกให้ ณ วันที่ 2 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Informationsheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมด้วยความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent from) ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเข้าร่วมงานวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 83 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 83 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 60 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 28 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 28 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2567) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีสภาพร่างกาย จิตใจปกติ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ไม่มีปัญหาทางจิต การรับฟัง และการพูด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 49 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 49 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 35 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 16 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 16 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 20) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 รูป/คน จากทั้งหมด 282 รูป/คน โดยการเทียบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแทนความหมาย ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าดัชนีของไคสแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	จำนวนค่าตัวแปรที่เป็นอิสระ (Degree of Freedom)
χ^2/df	แทน	ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
λ (Lamda : Factor Loading)	แทน	ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (ตัวแปร) ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.30-1.00

TLI (Tucker-Lewis Index)	แทน	ค่าดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระหว่างโมเดลสมมติฐานกับโมเดล Null Model
CFI (Comparative Fit Index)	แทน	ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างค่าความเหมาะสมรวมของโมเดลสมมติฐานทั้งหมด Overall Fit กับโมเดล Null Model
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	แทน	ดัชนีที่แสดงความไม่เหมาะสมของโมเดล (Badness of Fit Index)
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	แทน	ดัชนีแสดงความเหมาะสมของโมเดลในส่วนที่เหลือ (Residual) ที่เกิดจากการวัดหรือความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่เกิดจากการวัด
A1	แทน	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย
A2	แทน	มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น
A3	แทน	คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม
A4	แทน	ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น
B1	แทน	แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่นพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง
B2	แทน	วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้
B3	แทน	ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น
B4	แทน	อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด
C1	แทน	การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม

C2	แทน	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม
C3	แทน	การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก
C4	แทน	การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม
D1	แทน	พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ
D2	แทน	สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่าง สม่ำเสมอ
D3	แทน	คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
D4	แทน	การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย
E1	แทน	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
E2	แทน	การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษา คุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม
E3	แทน	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล
E4	แทน	เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.1 ผลการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย 2) มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น 3) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม และ 4) ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง 2) วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 4) อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม 3) การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ 2) สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่าง สม่ำเสมอ 3) คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ 4) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย 2) การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม 3) มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล และ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในครอบครัวผู้สูงอายุ จำนวน 384 คน ในจังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดนครพนม ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ

สถานะ	จำนวน	สถานะ
บรรพชิต	31	18.79
แม่ชี	-	-
คฤหัสถ์ชาย	69	41.82
คฤหัสถ์หญิง	65	39.39
รวม	**165**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ชาย ร้อยละ 41.82 รองลงมา คือ คฤหัสถ์หญิง ร้อยละ 39.39 และและน้อยสุดคือ บรรพชิต ร้อยละ 18.79

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	5	3.03
30-40 ปี	38	23.03
41-50 ปี	61	36.97
51-60 ปี	45	27.27
61 ปีขึ้นไป	16	9.70
รวม	**165**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 36.97 รองลงมาอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 27.27 และน้อยสุดคือ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 3.03

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.43
ปริญญาตรี	48	29.09
ปริญญาตรีขึ้นไป	113	68.48
รวม	**165**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 68.48 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 29.09 และน้อยสุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.43

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ด้านที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.19	.86	มาก
2	การทำงานอย่างชาญฉลาด	4.18	.83	มาก
3	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	4.21	.95	มาก
4	ความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.67	มาก
5	ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.45	0.84	มาก
รวม		**4.25**	**0.83**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.45 รองลงมา ด้านที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 และน้อยสุด ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.18

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย	4.22	.93	มาก
2	มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น	4.38	.75	มาก
3	คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม	4.08	.88	มาก
4	ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น	4.08	.87	มาก
รวม		**4.19**	**.86**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.38 รองลงมา ข้อที่ 1 ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 และน้อยสุด ข้อที่ 3 คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม และข้อที่ 4 ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.08

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่นพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง	4.24	.70	มาก
2	วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	4.21	.82	มาก
3	ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.08	.87	มาก
4	อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด	4.21	.91	มาก
รวม		**4.18**	**.83**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)= 4.24 รองลงมา ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และข้อที่ 4 อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.21 และน้อยสุด ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)=4.08

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม	4.19	.92	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม	4.21	.95	มาก
3	การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก	4.28	.90	มาก
4	การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม	4.17	1.03	มาก
รวม		**4.21**	**.95**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)=4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.28 รองลงมา ข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.21 และน้อยสุด ข้อที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.17

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	4.28	.66	มาก
2	สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.19	.55	มาก
3	คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.23	.64	มาก
4	การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย	4.19	.85	มาก
รวม		**4.22**	**.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)=4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.28 รองลงมา ข้อที่ 3 คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.23 และน้อยสุด ข้อที่ 4 การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.19

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย	4.52	.83	มากที่สุด
2	การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม	4.43	.89	มาก
3	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล	4.43	.88	มาก
4	เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.47	.75	มาก
รวม		**4.45**	**.84**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.52 รองลงมา ข้อที่ 4 เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.47 และน้อยสุด ข้อที่ 2 การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม และข้อที่ 3 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.43

4.2 ผลการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

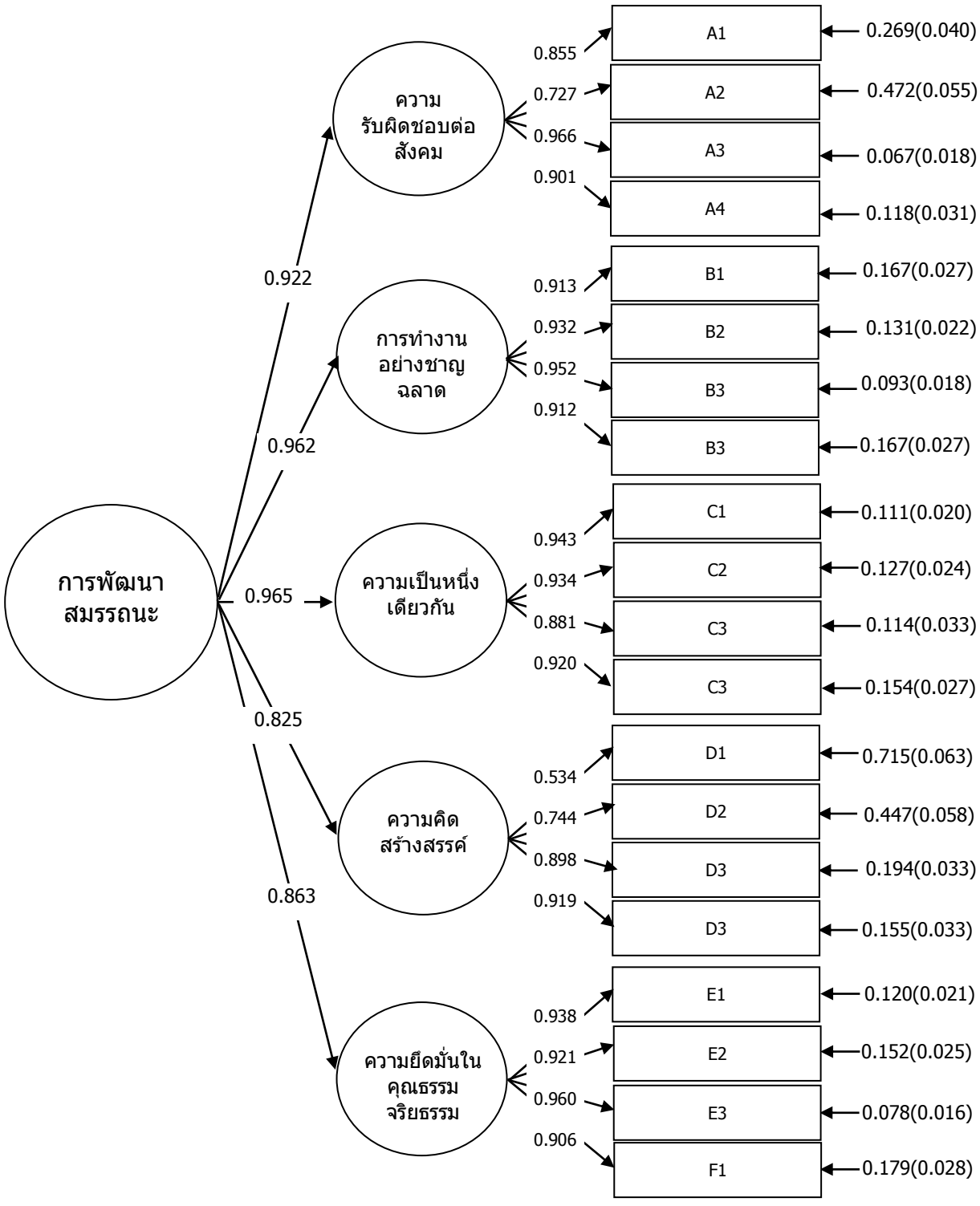
4.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	ความรับผิดชอบต่อสังคม	0.922*
2	การทำงานอย่างชาญฉลาด	0.962*
3	ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	0.965*
4	ความคิดสร้างสรรค์	0.825*
5	ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	0.863*
χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1)องค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน(λ = 0.965) 2)องค์ประกอบด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด (λ = 0.962) 3) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (λ = 0.922) 4)องค์ประกอบด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม (λ = 0.863) 5)องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์(λ = 0.825) ตามลำดับ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947 และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์



χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947

ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย	0.855*
2	มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น	0.727*
3	คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม	0.966*
4	ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น	0.601*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม (λ = 0.966) 2) ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย (λ = 0.855) 3) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม (λ = 0.727) และ 4) ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น (λ = 0.601) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง	0.913*
2	วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	0.932*
3	ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.952*
4	อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด	0.912*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น (λ = 0.952) 2) วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ (λ = 0.932) 3) อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด (λ = 0.912) และ 4) แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง (λ = 0.913) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม	0.943*
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม	0.934*
3	การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก	0.881*
4	การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม	0.920*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม (λ = 0.943) 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม (λ = 0.934) 3) การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม (λ = 0.920) และ 4) การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก (λ = 0.881) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	0.534*
2	สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	0.744*
3	คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	0.898*
4	การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย	0.919*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย (λ = 0.919) 2) คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (λ = 0.898) 3) สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ (λ = 0.744) และ 4) พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ (λ = 0.534) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

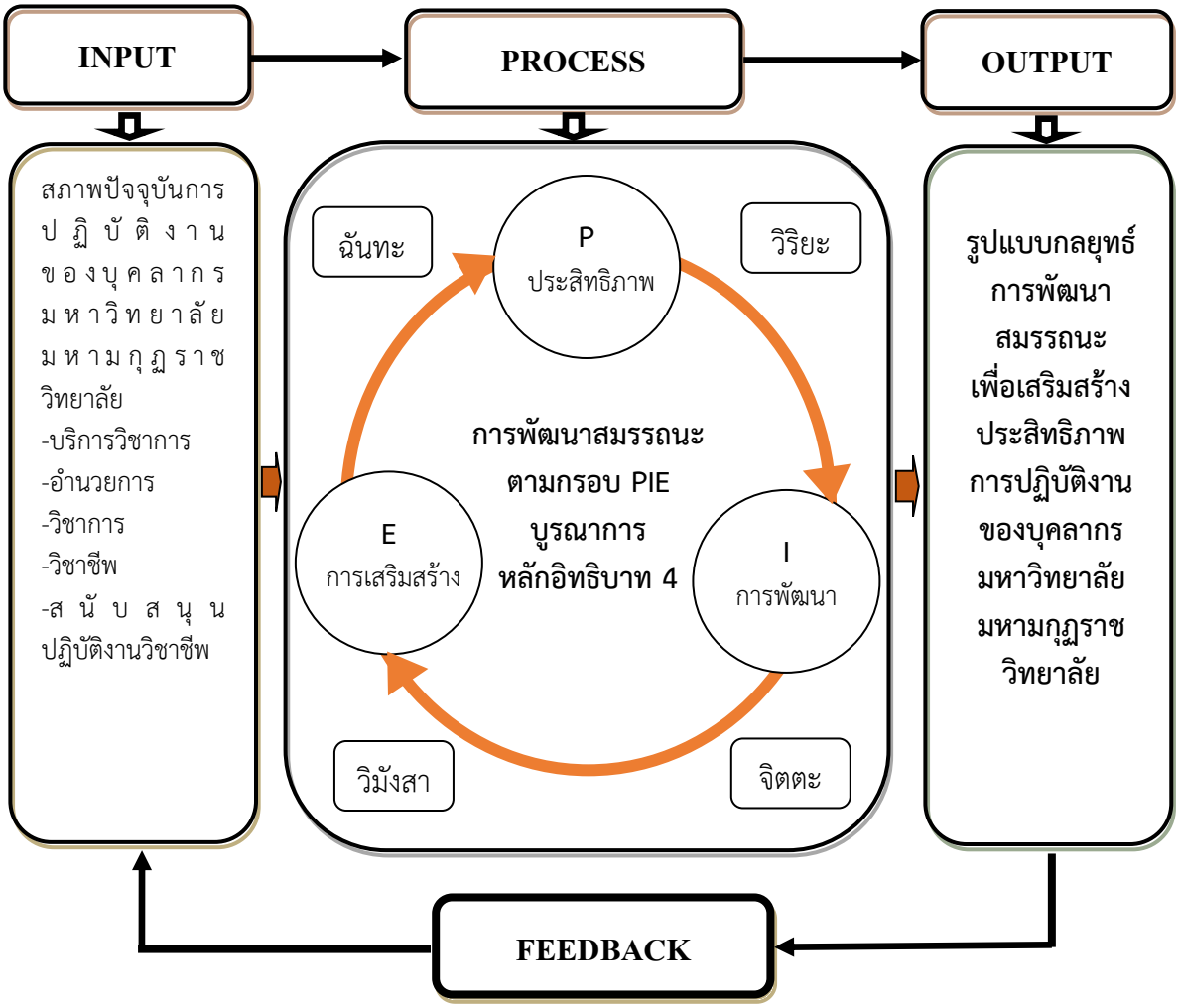
ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ(λ)
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย	0.938*
2	การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม	0.921*
3	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล	0.960*
4	เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ	0.906*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล (λ = 0.960) 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย (λ = 0.938) 3) การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม (λ = 0.921) และ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (λ = 0.906) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิจัยระยะที่ 3 สร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 นำมาสู่การสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.2 รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากภาพที่ 4.2 รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากร

ประเภทบริการวิชาการ อำนวยการ วิชาการ วิชาชีพ และสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาชีพ กระบวนการ (Process) โดยใช้การพัฒนาสมรรถนะตามกรอบ PIE ได้แก่ 1) Performance (ประสิทธิภาพ) ขั้นตอนที่ 1 เน้นการประเมินประสิทธิภาพปัจจุบันของบุคลากร เพื่อให้เข้าใจสถานะปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา การวิเคราะห์นี้จะช่วยระบุพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุงและการตั้งเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน: ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพปัจจุบันของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลงาน การสำรวจความคิดเห็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (2) การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ: ตั้งเกณฑ์หรือ KPI (Key Performance Indicators) ที่ชัดเจนเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบูรณาการ 2) Improvement (การพัฒนา) ขั้นตอนที่ 2 มุ่งเน้นการวางแผนและการออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อปรับปรุงสมรรถนะที่มีช่องว่าง การสร้างแผนการพัฒนาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุผลได้ มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การระบุช่องว่างในการพัฒนา: วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพที่มีอยู่และระดับประสิทธิภาพที่ต้องการ โดยใช้ผลการประเมินจากขั้นตอน Performance (2) การออกแบบแผนการพัฒนา: สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่มุ่งเน้นการปิดช่องว่างในสมรรถนะ เช่น การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การให้คำปรึกษา หรือการโค้ช 3) Enhancement (การเสริมสร้าง) ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนที่ได้ออกแบบไว้ การติดตามผลและการประเมินผลช่วยให้เข้าใจว่ากลยุทธ์ที่ใช้ได้ผลหรือไม่ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะทำให้แผนการพัฒนามีความยืดหยุ่นและตอบสนองได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การดำเนินการตามแผน: นำแผนการพัฒนามาปฏิบัติจริง โดยการจัดฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนตามที่วางแผนไว้ (2) การติดตามและประเมินผล: ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานใหม่ และข้อเสนอแนะแบบทบทวน (3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: ปรับปรุงแผนการพัฒนาตามผลลัพธ์และข้อเสนอแนะแบบทบทวน เพื่อให้แผนพัฒนามีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและบุคลากร ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย (2) ความมุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น (3) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม และ (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น 2) ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด ประกอบด้วย (1) การแสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่นพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง (2) การวางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ (3) การปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (4) การอธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด 3) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ประกอบด้วย (1) การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม (2) การมีส่วนร่วมในการ

กำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม (3) การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก และ (4) การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย (1) พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ (2) สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ (3) คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ (4) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย 5) ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย (2) การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม (3) มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล และ (4) เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เราต้องมีความพอใจหรือมีความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักในสิ่งที่เราทำและปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปเพื่อให้งานหรือภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย 2) วิริยะ คือ ความเพียรในการทำงาน กล่าวคือ ผู้กระทำจะต้องขยันหมั่นประกอบสิงนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ในการำางานหรือกิจการต่างๆ นั้นต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ไม่มากก็น้อยการที่เราจะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นไปได้จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้ง 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น กล่าวคือ เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย อุทิศตัวให้แก่สิ่งที่ทำ ดังนั้น ในการทำภารกิจต่างๆ เราต้องเอาใจใส่ ตั้งในแน่วแน่ในสิ่งที่ทำหรือตั้งใจทำซึ่งจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายในเวลาอันรวดเร็ว 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ทดลอง กล่าวคือ เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีการปรับปรุง ตรวจสอบสิ่งที่ทำให้เละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ได้งานนี้ออกมาดีที่สุด ปัจจัยผลผลิต (Output) คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถนำมาใช้ประโยชน์และกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ในการการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายที่มห่าวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย 2) มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น 3) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงานมหาวิทยาลัย และสังคม และ 4) ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากรส่วนงานมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง 2) วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 4) อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม 3) การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ 2) สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่าง สม่ำเสมอ 3) คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ 4) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย 2) การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม 3) มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล และ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5.1.2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยรวมทั้ง 5 ด้าน การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.45 รองลงมา ด้านที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 และน้อยสุด ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.38 รองลงมา ข้อที่ 1 ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 และน้อยสุด ข้อที่ 3 คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงานมหาวิทยาลัยและสังคม และข้อที่ 4 ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากรส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.08

2) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.24 รองลงมา ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และข้อที่ 4 อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก

การทำงานที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่($\overline{X}$)=4.21 และน้อยสุด ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่($\overline{X}$)=4.08

3) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 3 การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.28 รองลงมา ข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.21 และน้อยสุด ข้อที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.17

4) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.28 รองลงมา ข้อที่ 3 คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.23 และน้อยสุด ข้อที่ 4 การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.19

5) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.52 รองลงมา ข้อที่ 4 เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.47 และน้อยสุด ข้อที่ 2 การรักษาวาจาพูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม และข้อที่ 3 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.43

5.1.2 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จัดเรียงอันดับตามค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ(λ) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1)องค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน(λ = 0.965) 2)องค์ประกอบด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด (λ = 0.962) 3) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (λ = 0.922) 4)องค์ประกอบด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม (λ = 0.863) 5) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์(λ = 0.825) ตามลำดับ จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 9.736, df = 5, p-value = 0.126, CFI = 0.963, TLI = 0.927, SRMR = 0.025, RMSEA = 0.014, χ^2/df = 1.947 และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.3 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรประเภทบริการวิชาการ อำนวยการ วิชาการ วิชาชีพ และสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาชีพ กระบวนการ (Process) โดยใช้การพัฒนาสมรรถนะตามกรอบ PIE ได้แก่ 1) Performance (ประสิทธิภาพ) มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การวิเคราะห์สถานะปัจจุบัน: ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพปัจจุบันของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลงาน การสำรวจความคิดเห็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ (2) การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ: ตั้งเกณฑ์หรือ KPI (Key Performance Indicators) ที่ชัดเจนเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบูรณาการ 2) Improvement (การพัฒนา) มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การระบุช่องว่างในการพัฒนา: วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพที่มีอยู่และระดับประสิทธิภาพที่ต้องการ โดยใช้ผลการประเมินจากขั้นตอน Performance (2) การออกแบบแผนการพัฒนา: สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะที่มุ่งเน้นการปิดช่องว่างในสมรรถนะ เช่น การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น การให้คำปรึกษา หรือการโค้ช 3) Enhancement (การเสริมสร้าง) มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามขั้นตอนดังนี้ (1) การดำเนินการตามแผน: นำแผนการพัฒนามาปฏิบัติจริง โดยการจัดฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนตามที่วางแผนไว้ (2) การติดตามและประเมินผล: ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงานใหม่ และข้อเสนอแนะแบบทบทวน (3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: ปรับปรุงแผนการพัฒนาตามผลลัพธ์และข้อเสนอแนะแบบทบทวน เพื่อให้แผนพัฒนามีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและบุคลากร ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4

ซึ่งหมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เราต้องมีความพอใจหรือมีความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักในสิ่งที่เราทำและปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปเพื่อให้งานหรือภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย 2) วิริยะ คือ ความเพียรในการทำงาน กล่าวคือผู้กระทำจะต้องขยันหมั่นประกอบสิงนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ในการำางานหรือกิจการต่างๆ นั้นต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ไม่มากก็น้อยการที่เราจะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นไปได้จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้ง 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น กล่าวคือ เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย อุทิศตัวให้แก่สิ่งที่ทำ ดังนั้น ในการทำภารกิจต่างๆ เราต้องเอาใจใส่ ตั้งในแน่วแน่ในสิ่งที่ทำหรือตั้งใจทำซึ่งจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายในเวลาอันรวดเร็ว 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ทดลอง กล่าวคือ เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีการปรับปรุง ตรวจสอบสิ่งที่ทำให้เละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ได้งานนี้ออกมาดีที่สุด ปัจจัยผลผลิต (Output) คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยรวมทั้ง 5 ด้าน การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)= 4.45 รองลงมา ด้านที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.22 และน้อยสุด ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)=4.18 ที่เป็นเช่นนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วิเคราะห์และมีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด กำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะที่แน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสกลนคร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1 จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ อายุ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 2.2 จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา อาชีพ หน่วยงานที่มาใช้บริการ/ติดต่อ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 2.3 จำแนกตามคุณลักษณะด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญสิร์ยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอภาส, รัชนี นิธากร (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ บุคลากรประเภทบริการวิชาการ อำนวยการ วิชาการ วิชาชีพ และสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาชีพ กระบวนการ (Process) โดยใช้การพัฒนาสมรรถนะตามกรอบ PIE ได้แก่ 1) Performance (ประสิทธิภาพ) 2) Improvement (การพัฒนา) 3) Enhancement (การเสริมสร้าง) ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เราต้องมีความพอใจหรือมีความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรัก

ในสิ่งที่เราทำและปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปเพื่อให้งานหรือภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย 2) วิริยะ คือ ความเพียรในการทำงาน กล่าวคือผู้กระทำจะต้องขยันหมั่นประกอบสิงนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ในการำางานหรือกิจการต่างๆ นั้นต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ไม่มากก็น้อยการที่เราจะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นไปได้จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้ง 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น กล่าวคือ เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่กระทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย อุทิศตัวให้แก่สิ่งที่ทำ ดังนั้น ในการทำภารกิจต่างๆ เราต้องเอาใจใส่ ตั้งในแน่วแน่ในสิ่งที่ทำหรือตั้งใจทำซึ่งจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายในเวลาอันรวดเร็ว 4) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใคร่ครวญ ทดลอง กล่าวคือ เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีการปรับปรุง ตรวจสอบสิ่งที่ทำให้เละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ได้งานนี้ออกมาดีที่สุด ปัจจัยผลผลิต (Output) คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระวัฒน์ แก้วลังกา (2560) ได้นำเสนอบทความเรื่อง การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมในประเทศไทย : จุดแข็งและจุดอ่อน การพัฒนาคนและสังคมในช่วงที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นบทบาทของภาครัฐที่เน้นการทางานเชิงตั้งรับเพื่อฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นและมุ่งขยายบริการทางสังคมให้กระจายครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ทาให้คุณภาพชีวิตของคนไทยดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อวิกฤตเศรษฐกิจเกิดขึ้นได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านการคุ้มครองทางสังคมในเชิงโครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนของการพัฒนาหลายประการ อาทิเช่น ภาครัฐมีข้อจากัดในเรื่องทรัพยากรและการบริหารจัดการที่ไม่สามารถสนองตอบสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที การจัดสรรเงินลงทุนเพื่อการพัฒนายังเน้นด้านกายภาพมากกว่าการพัฒนาคุณภาพคน ส่งผลให้คนไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนวิทยาการใหม่ๆ อย่างรู้เท่าทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่กระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจยุคใหม่มีผลกระทบต่อประชาคมโลกอย่างกว้างขวาง การสร้างภูมิคุ้มกันสังคมทางสังคมในประเทศไทยเพื่อให้บรรลุการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนจากฐานรากของสังคมให้เข้มแข็งจึงกำหนดวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมไว้ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพสุขภาพแข็งแรงคิดเป็นทำเป็นมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีวิธีคิดอย่างมีเหตุผลมีคุณธรรมจริยธรรมระเบียบวินัยซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อส่วนรวม รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานให้เกิดความสมดุลในการยกระดับคุณภาพชีวิต 2) เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งช่วยเหลือและพัฒนาคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตัวเองได้มากขึ้น 3) เพื่อเสริมสร้างความสงบสุขในสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและบทบาทของครอบครัวและชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันทางสังคมในการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งปลุกจิตสำนึกในความรักชาติและความเป็นไทย สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 29) ที่สรุปว่า

สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) ที่สรุปว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) หัวหน้างานจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพ 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะต้องเป็นงานที่ชอบด้วยกฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และหลักจริยธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ (2561) ได้สรุปว่า การนำใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอประเด็น หลักในการปรับเปลี่ยนสู่การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับการกำหนดกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มีการใช้ระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการ บริหารและสมรรถนะที่จำเป็นประกอบกับการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งมีมาตรฐานและเกณฑ์ของสำนักงานคณะ กรรมการการอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล เป็นกรอบในการบริหารงานอยู่แล้ว ดังนั้นการปรับเปลี่ยนที่ควรดำเนินการตาม มาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารด้วยแผนกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ การวัดและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพ การวิจัย การใช้นวัตกรรม และการเพิ่มความผูกพันให้กับบุคลากร 2) ด้านสมรรถนะของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้งานเทคโนโลยี การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ และการพัฒนาความรู้ และ ทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลดังกล่าวมาแล้ว มีข้อค้นพบ (Fact Finding) ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ จึงนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรมีแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่บูรณาการหลักพุทธธรรมกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสมัยใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการวิจัยร่วมกับชุมชนและการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่

เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมตามแนวทางพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

1) จากผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่สุด คือ ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ดังนั้น ควรมีการเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน มุ่งมั่น การหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง การจัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การประเมินผลการใช้รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

บรรณานุกรม

กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กระทรวงศึกษาธิการ (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กันตยา เพิ่มผล (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.

กัลยา วานิชย์บัญชา (2551). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

กาญจนา นุใจกอง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันตอองค์การและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ.* วิทยานพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองคการ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กาญจนา ศิริวงค์. (2560). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *การคิดเชิงสร้างสรรค์.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

แก้วตา เข้มแข็ง (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2556). *เรื่องน้ารูเกี่ยวกับสมรรถนะ.* สืบคนเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก http://www.competency.rmutp.ac.th.

จันทร์ทา มั่งคำมี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.* สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597915712_6114832012.pdf

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2558). *HR A to Z คำ บริหารคน.* กรุงเทพฯ : เนชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็ดดูเทนเมนท์.

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนิกา พิพัฒนานิมิต. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 7. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 10*(2), 133-144.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิตินันท์ สุวรรณศิริ (2551). *การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพสานักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สร.-ว.ส.ท).* สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก http:www.larners.in.th/file/lemonpoo.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด.

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทิวาพร พรหมจอม. (2561). ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 15*(71), 97-106.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธงชัย สันติวงษ์. (2556). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา.* กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

นิรมิต เที่ยมทัน. (2559). *Balanced scorecard และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ. (2559). *การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ ceo.* กรุงเทพฯ : บริษัท พี. เพรส.

เบญสิร์ยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอภาส, รัชนี นิธากร. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก. *วารสารศิลปะการจัดการ, 6*(3), 1570-1584.

ปกรณ์ ประจัญบาน. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิษณุโลก : ตระกูลไทย.

ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). ความจงรักภักดี. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html

ประยูร เจริญสุข. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางใหม่.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.* นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ปิยาพร ห้องแซง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 31*(100), 144-158.

พนิตา งามประเสริฐ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ประสิทธิภัณฑ์แอนพริ้นติ่ง.

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.* การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พัฒนพงษ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2565). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายบริการกลางของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(2), 130-142.

พิจิตรา ใช้เอกปัญญา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิบูล ที่ปะปาล. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ : Strategic management.* กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.* สมุทรสงคราม : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.

พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2557). *การพัฒนาระบบการศึกษาอาชีพและการเรียนรู้นอกระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย.* คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และวิทยาลัยนานาชาติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2551). *The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน.* กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริ้นติ้ง.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2568.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ยุวนุช กุลาตี. (2554). *การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจประเมินตามมาตรฐาน ISO/IEC17021:2006 ศึกษากรณี: สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์.* กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์.

รัตนาพร ไกรถาวร. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 เล่ม 136/ตอนที่ 47 ก/หน้า 54/1 พฤษภาคม 2562.

ราชบัณฑิตยสถาน (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2554). *Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.* กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2557). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2*(4), 1-15.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2559). การบริหารงบประมาณและการเงินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.

ศักดา สถาพรวจนา. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 8*(2), 1-18.

สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ, ภัทร์ พลอยแหวน, สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, อาชว์ภูริชญ์ น้อมเนียน, กฤษณ์ รักษชาติเจริญ, วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ (2562). การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระบบอุตสาหกรรมอ้อยน้ำตาลทราย และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง. *วารสารการเมืองการปกครอง, 9*(3), 146-167.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2560). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ = Strategic management concepts อาร์. เดวิด แปลโดย สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน.* กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). . คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณการเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.* กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12*(1), 223-238.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). กระบวนทัศน์ใหม่ในระบบราชการไทย. วารสารกรมคุมประพฤติ, 18(2), https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/449981.

สุนันทา เลาหนันทน์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภมาศ อังศุโชติ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุรชัย พรหมพันธุ์. (2554). *ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุริยา กลิ่นบานชื่น. (2550). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพ ของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ติรกานันท์ (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อธิพงษ์ ฤทธิชัย. (2556). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

อนันท์ งามสะอาด. (2551). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

อภิวิชญ์ สุวรรณสุภา. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความภักดีผู้เล่นเกมออนไลน์ A ในเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

อัครินทร์ พวพเสวต. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). *เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วย "การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน".* สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2556, จาก http://www.peoplevalue.co.th/

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (2561). การนำใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (Online),* 9(2), 26-34.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18.

Boyatzis. (1982). *The Competent Manager.* New York: McGraw-Hill.

Brock & Marilyn. (1997). Beginning Teacher Induction Programs: The Role of the Principal. *The Clearing House, 71*(3). 179-183.

Burstein,L; Oakes; & Guiton. (1992). Opportunity to Learn and Conceptions of Educational Equality. *Sage Journal, 17*(3), https://doi.org/10.3102/01623737017003323

Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training miracles.* Sydney: Prentice Hall.

Edward. (2001). *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice.* American Psychological Association.

Glines-Kotecki. (2011). *Building organizational capability: A study of knowledge management practices, reasons, and results*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University.

Johnstone. (1981). *Indicators of education systems.* London : Kogan Page.

Mintzberg. (1975). *The Nature of Managerial Work.* New York : Harper & Row

Mitrani, A., Dalziel, M.M., & Fitt, D.X. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward.* London : McGraw-Hill.

Resnick Nolan and Resnick. (1995). Benchmarking Education Standards. *Sage Journal, 17*(4), https://doi.org/10.3102/01623737017004438

Ronald Alan Ricke. (2002). *Effective principal leadership practices as perceived by elementary, middle, and high school teachers.* The University of Arizona.

Schermerhorn. (2002). *Management.* New York : Wiley

Sloane, Etta K. (1999). Foundations of behavior therapy in the contemporary healthcare context. *Clinical Psychology Review, 19*(3), 255–274.

Spencer and Spencer. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance.* New York : John Wiley & Sons.

Sullivan. (1 9 9 4). Measuring the Degree of Internationalization of a Firm. *Journal of International Business Studies, 25*(2), 325-342.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* New York: Harper & Row.

Waters. (2 0 1 3). The role of stewardship in leadership: Applying the contingency theory of leadership to relationship cultivation practices of public relations practitioners. *Journal of Communication Management, 17*(4), 324-340.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary. (1991). *English language, Engels, Ingles (Dicionarios).* Springfield, Mass. : Merriam-Webster.

Yukl. (2002). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives, 26*(4), 66-85.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. พระครูสุวรรณธรรมจารย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตในวิทยาเขตร้อยเอ็ด
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2. พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด
อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘๔-๗๘๕-๑๖๔๑

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๐๘ **วันที่** ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร.

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ความทราบแล้วนั้น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขอเรียนมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อดำเนินโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร ๐๘๔-๗๙๕-๑๖๔๑

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๐๙ **วันที่** ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระครูสุวรรณธรรมาจารย์

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ความทราบแล้วนั้น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขอเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อดำเนินโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

พ. เมธีวัชรภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘๔-๗๙๕-๑๖๔๑

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๐๙ **วันที่** ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ความทราบแล้วนั้น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขอเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อดำเนินโครงการวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

พ. เมธีวชิราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

เมื่อท่านตอบให้ข้อมูลครบถ้วนทุกข้อแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางไปรษณีย์ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมนี้แล้ว

ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอมร เอื้อกิจ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานะ

☐ 1 บรรพชิต
☐ 2 แม่ชี
☐ 3 คฤหัสถ์ชาย
☐ 4 คฤหัสถ์หญิง

2. อายุ

☐ 1 ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 2 30-40 ปี
☐ 3 41-50 ปี
☐ 5 51-60 ปี
☐ 5 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2 ปริญญาตรี
☐ 3 ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติ/ระดับการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติ/ระดับการประเมินอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติ/ระดับการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติ/ระดับการประเมินอยู่ในระดับมาก
ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติ/ระดับการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ/ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม						
1	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย					
2	มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น					
3	คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม					

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ/ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
4	ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น					
2. ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด						
1	แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง					
2	วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
3	ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4	อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด					
3. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน						
1	การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม					
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม					
3	การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก					
4	การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม					
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ					
2	สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ					
3	คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
4	การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในส่วนงานและมหาวิทยาลัย					

ข้อที่	การบริหารเชิงรุก	ระดับการปฏิบัติ/ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
5. ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม						
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย					
2	การรักษาวาจา พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม					
3	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล					
4	เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างไรบ้าง

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

.....

2. การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด

.....

3. การพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน

.....

4. การพัฒนาสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์

.....

5. การพัฒนาสมรรถนะด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ
นางสาวอมร เอื้อกิจ
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘-๙๘๘๙-๑๗๒๗

ที่ อว ๗๙๑๗(๑)/ว ๑๐๓๗ **วันที่** ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

กราบนมัสการ รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(นางสาวอมร เอื้อกิจ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘-๙๘๘๙-๑๗๒๗

ที่ อว ๗๙๑๗(๑)/ว ๑๐๓๓ **วันที่** ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

กราบนมัสการ รองอธิการบดี วิทยาเขตอีสาน

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(นางสาวอมร เอื้อกิจ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘-๙๘๘๙-๑๗๒๗

ที่ อว ๗๙๑๗(๑)/ว ๑๐๗๗ **วันที่** ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

กราบนมัสการ รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(นางสาวอมร เอื้อกิจ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘-๙๘๘๙-๑๗๒๗

ที่ อว ๗๙๑๗(๑)/ว ๑๐๗๗ **วันที่** ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

กราบนมัสการ รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(นางสาวอมร เอื้อกิจ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐๘-๙๘๘๙-๑๗๒๗

ที่ อว ๗๙๑๗(๑)/ว ๑๐๓๗ **วันที่** ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย

กราบนมัสการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ด้วย นางสาวอมร เอื้อกิจ และคณะผู้รับผิดชอบโครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการโครงการวิจัย เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) และสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน QR Code ที่ปรากฏด้านล่างนี้ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลการวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

(นางสาวอมร เอื้อกิจ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก จ
ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ที่ จว. ๐๐๗๗/๒๕๖๗

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง: กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

TITLE: COMPETENCY DEVELOPMENT STRATEGIES TO ENHANCE PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

นางสาวอมร เอื้อกิจ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันอังคารที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ มติที่ ๓๒/๒๕๖๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ออกให้ ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานกรรมการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ นามสกุล นางสาวอมร เอื้อกิจ

ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ชำนาญการ/ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

สถานที่ทำงานปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 ปริญญาตรี (ศศ.บ.) สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2564 ปริญญาโท (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557 พนักงานองค์การของรัฐ ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2559 พนักงานองค์การของรัฐ ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พ.ศ. 2560 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผลงานทางวิชาการ

อมร เอื้อกิจ. (2563). การบริหารสถาบันอุดมศึกษาภายใต้ภาวะวิกฤตเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19). วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2563 หน้า 120-130.

ผลงานวิจัย

พระเมธีวัชราภรณ์, วงศ์ชนก จำเริญสาร, บรรจง ลาวะลี, อมร เอื้อกิจ, ชมภูนุช ศรีสุข. (2566). การเสริมสร้างเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตโดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2567 หน้า 64-78.

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด