



การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเตรียมความพร้อมสู่นโยบายประเทศไทย 4.0

รชต อุบลเลิศ*

ปิยากร หวังมหาพร**

(วันรับบทความ: 3 มกราคม 2563/ วันแก้ไขบทความ: 20 เมษายน 2563/ วันตอบรับบทความ: 22 เมษายน 2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ และ 4) ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 142 ตัวอย่าง เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รวม 25 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์แตกต่างกัน โดยสมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยการส่งเสริมทางวิชาการ และปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายเปลี่ยนแปลงสมรรถนะที่เป็นจริงฯ ได้ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.60$) สภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะฯ ได้แก่ ขาดความรู้ความสามารถ ภารกิจงานวิชาการไม่ชัดเจน ไม่ต้องการพัฒนาตนเอง สถาบันไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา และงานวิชาการไม่สอดคล้องกับความต้องการ โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ได้แก่ เน้นการใช้เทคโนโลยี มีฝ่ายสนับสนุนภารกิจอาจารย์ มีบรรยากาศสร้างงานวิชาการ และมีการร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา/ สมรรถนะ/ อาจารย์/ ราชภัฏ/ นโยบาย 4.0

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม



Development of Lecturer's Competencies in Public Administration Curriculum of Northeast Rajabhat Universities Readiness to Thailand 4.0

Rachata Ubollert^{*}

Piyakorn Whangmahaporn^{**}

(Received Date : January 3, 2020, Revised Date : April 20, 2020, Accepted Date : April 22, 2020)

Abstract

This mixed method research included the following objectives relating to Thailand's northeastern group of Rajabhat universities: (1) to study lecturers' actual and desired competency levels, (2) to compare the differences between lecturers' actual and desired competency levels, (3) to study the influence of motivation, hygiene, and academic promotion factors of lecturers' actual competencies, and (5) to study the problems and solutions in developing a Public Administration curriculum for lecturers' actual competencies in readiness for Thailand's 4.0 (an economic model that aims to unlock the country from several economic challenges resulting from past economic development models). Quantitative samples (142) comprised Public Administration curriculum lecturers from 11 Rajabhat universities in northeastern Thailand. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a 0.99 reliability value. Statistics employed included: frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test (Paired Samples), correlation, and multiple linear regression analysis. Qualitative informants were 25 experts and curriculum administrators, and the research instrument was a semi-structured interview which content was analyzed. The results of the research found that the lecturers' overall competencies were at a high level. The actual and desired competency differences = comparison was statistically significant at 0.01, where the actual competency level was found to be lower than the desired level of competency. Factors that significantly affected actual competency at 0.05 were academic promotion and hygiene factors, with a 60% corrective prediction ($R^2 = .60$). Problem conditions in developing lecturers' competencies were identified as a lack of experience, unclear academic tasks, unwanted development, institutional neglect of the importance of development, and unconnected work and needs. Recommended competency development solutions were to emphasize technology, establish a support department, create an academic atmosphere, and promote faculty collaboration.

Keywords: Develop/ Competency/ Lecturer/ Rajabhat/ Thailand 4.0

^{*} Student of Doctor, Graduate College of Management, Sripatum University

^{**} Associate Professor, Dr., Graduate College of Management, Sripatum University



บทนำ

ปัจจุบันแนวนโยบายหรือยุทธศาสตร์ภาครัฐ ได้มีการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยในระบบการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดที่ต้องดูแลรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดกับองค์กร โดยสถาบันอุดมศึกษานั้น ถือเป็นองค์การการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลิตกำลังคนและองค์ความรู้ซึ่งเป็นทรัพยากรเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณค่าและมูลค่ามากที่สุดในการพัฒนาประเทศเนื่องจากอุดมศึกษาเป็นรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนผ่านคนในช่วงวัยเด็กและเยาวชน เพื่อเตรียมพร้อมผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ซึ่งจากบทบาทและความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ. 2560 - 2575 ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีเป้าหมายด้านคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งนอกจากจะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา การดำรงตำแหน่งวิชาการและการมีผลงานวิชาการให้เป็นที่ปรากฏแล้ว ยังรวมถึงสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานซึ่งเป็นความสามารถ ทักษะ รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เนื่องจากอาจารย์มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพราะอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาทุกด้านของผู้เรียน อีกทั้งเป็นผู้ให้บริการด้านวิชาความรู้แก่สังคม จึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการ สมรรถนะของอาจารย์จึงมีความจำเป็น (competency) ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ให้ประสบผลสำเร็จ (Klein & Richey, 2005)

มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งประกอบด้วย 11 สถาบันได้มีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีแนวคิดการบริหารงานภาครัฐ แต่สถานภาพของหลักสูตรยังไม่สามารถเป็นหลักในเชิงนโยบายทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองได้ เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรวมถึงการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ประกอบกับระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในกระบวนการเรียนการสอน และคุณภาพในการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงงานวิจัยไม่สามารถแก้ไขหรือป้องกันในสังคมหรือชุมชนให้เกิดประโยชน์ตามแนวนโยบายรัฐบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม อันเป็นผลมาจากการที่อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือขาดการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (อัมพร อารังลักษณ์, ยุทธพร อิศระชัย, และวราวัณ เฉลิมพันธุ์ศักดิ์, 2559) ดังนั้น จึงเป็นการจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์โดยผลการวิจัยจะเป็นแนวทางหรือเป็นกรอบให้มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณภาพในการเรียนการสอนและการพัฒนาสังคมต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย 4.0
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการส่งเสริมวิชาการที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0
4. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการส่งเสริมวิชาการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา และตัวแปรในการศึกษา

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดสมรรถนะของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ประกอบด้วยดังนี้ กรอบแนวคิดจากสมรรถนะหลัก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ และกรอบแนวคิดสมรรถนะประจำสายงานจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา 5) ด้านภาวะผู้นำอาจารย์ และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการส่งเสริมวิชาการ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Herzberg, 1959; เมธัส วันแอมเลาะ, 2550; ประทวน มูลหล้า, 2552; จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ, 2552) ดังนี้ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (X_1) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) และปัจจัยส่งเสริมวิชาการ (X_3)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากร ซึ่งมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง

2.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางรัฐประศาสนศาสตร์ และ 2) กลุ่มผู้บริหารงานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ และระยะเวลา

ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยใช้ระยะเวลาในการวิจัยระหว่างเดือน มิถุนายน 2562-ธันวาคม 2562 รวม 6 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 142 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Rating Scale Questionnaire) ตามแนวคิดของ Likert (1967) ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ ซึ่งได้รับการพิจารณาค่าความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และได้ผ่านการทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพจากประชากรซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 30 คน โดยมีค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item of Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ขึ้นไปทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมากกว่า 0.20 ขึ้นไปในทุกรายข้อ (Cronbach, 1970)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบแบบ t-test (Paired Samples) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบเป็นขั้นตอน

3.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายถึงระดับสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ โดยใช้การวิเคราะห์ t-test (paired samples) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบที่ระดับ 0.05

3.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบที่ระดับ 0.05

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)) มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 5 ท่าน และ 2) กลุ่มผู้บริหารงานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง จำนวน 20 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 25 คน ซึ่งได้มาโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยระยะขั้นตอนที่ 2 นี้ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ ซึ่งได้ผ่านความสอดคล้องของเนื้อหา (Item of Objective Congruence: IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อความถามของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยแบบสัมภาษณ์นี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ขึ้นไปทุกข้อความถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการบันทึกข้อสนทนาในแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview Form) โดยใช้การถอดข้อความและข้อสนทนา (interpreting) การแบ่งหมวดหมู่ และจัดกลุ่มข้อสนทนาที่ได้รับ (Grouping) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 25 คน เกี่ยวกับสภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 สามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่า ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 มิติ ได้แก่ มิติสมรรถนะหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.49) และระดับมากจำนวน 1 มิติ ได้แก่ มิติสมรรถนะประจำสายงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.53) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติสมรรถนะหลักพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวนทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงในด้านการบริการที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) รองลงมาได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาในมิติสมรรถนะประจำสายงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและ

การจัดการการเรี ยนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) รองลงมา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.72) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.77) ดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่นโยบายประเทศไทย 4.0

สมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.62	0.55	มากที่สุด
2. ด้านการบริการที่ดี	4.55	0.56	มากที่สุด
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.42	0.59	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.47	0.66	มากที่สุด
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์	4.74	0.51	มากที่สุด
มิติสมรรถนะหลัก	4.56	0.49	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการการเรี ยนรู้	4.29	0.63	มากที่สุด
7. ด้านการพัฒนาผู้เรี ยน	4.52	0.58	มากที่สุด
8. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรี ยน	4.28	0.65	มากที่สุด
9. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา	3.98	0.72	มาก
10. ด้านภาวะผู้นำอาจารย์	4.15	0.70	มาก
11. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	3.72	0.77	มาก
มิติสมรรถนะประจำสายงาน	4.16	0.53	มาก
รวม	4.34	0.48	มากที่สุด

1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่เป็นจริงกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ ทั้งโดยรวม และในรายด้าน สามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะที่เป็นจริง และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ โดยรวม ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .29) สูงกว่าระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ โดยรวม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ารายด้านของ ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงกับรายด้านของที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกรายด้าน โดยอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ มีระดับ สมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าที่พึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 11 ด้าน ดังตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0
t-test (Paired Samples)

ระดับสมรรถนะของอาจารย์ฯ	S.E.	95%		t	df	Sig.
		Lower	Upper			
สมรรถนะจริงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.04	-0.33	-0.17	-6.06	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
สมรรถนะจริงด้านการบริการที่ดี	0.04	-0.39	-0.23	-7.47	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการบริการที่ดี						
สมรรถนะจริงด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	0.05	-0.51	-0.32	-8.92	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมเชี่ยวชาญอาชีพ						
สมรรถนะจริงด้านการทำงานเป็นทีม	0.05	-0.45	-0.27	-7.71	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการทำงานเป็นทีม						
สมรรถนะจริงด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.04	-0.22	-0.06	-3.55	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์						
สมรรถนะจริงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการการเรียนรู้	0.05	-0.63	-0.44	11.3	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการการเรียนรู้				0		
สมรรถนะจริงด้านการพัฒนาผู้เรียน	0.04	-0.36	-0.19	-6.42	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
สมรรถนะจริงด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	0.05	-0.67	-0.48	12.1	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน				9		
สมรรถนะจริงด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา	0.06	-0.91	-0.68	13.7	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนานักศึกษา				3		
สมรรถนะจริงด้านภาวะผู้นำ	0.06	-0.76	-0.53	10.6	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านภาวะผู้นำ				8		
สมรรถนะจริงด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	0.07	-1.19	-0.93	15.9	141.00	0.00**
สมรรถนะพึงประสงค์ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน				5		

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตฯ โดยรวม (\hat{Y}) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการส่งเสริมทางวิชาการ (X_3 Beta = 0.51) และ ปัจจัยค่าจูน (X_2 Beta = 0.31) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized) ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.90 + (0.25X_2) + (0.34X_3)$ และสามารถสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized) ได้ดังนี้ $\hat{Z} = 0.31Z_2 + 0.51Z_3$ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ โดยรวม (\hat{Y})

		Coefficients ^a							
Method: Stepwise		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	R	R ²	R ² _{Adj.}
		b	S.E.	Beta					
Model 1	(Constant)	2.33	0.15	-	15.11	0.00**	0.75 ^a	0.56	0.56
	X ₃	0.50	0.04	0.75	13.29	0.00**			
Model 2	(Constant)	1.90	0.19	-	10.20	0.00**	0.77 ^b	0.60	0.59
	X ₃	0.34	0.06	0.51	6.01	0.00**			
	X ₂	0.25	0.07	0.31	3.69	0.00**			

Dependent: สมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม

a. Predictors: (Constant), X₃ b. Predictors: (Constant), X₃, X₂ ** = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

1) การขาดประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ โดยอาจารย์ที่เข้ามาทำงานใหม่ ยังขาดประสบการณ์ทางด้าน การถ่ายทอดความรู้ และการประกอบอาชีพอาจารย์มีทักษะงานเฉพาะหลายอย่างที่ไม่ได้สอนในสถาบันการศึกษา จึงเป็นสาเหตุให้อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา มีความรู้ไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพอาจารย์

2) เกณฑ์ในการกำหนดภารกิจด้านงานวิชาการไม่ชัดเจน โดยอาจารย์มักจะทำให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในภารกิจไม่เท่ากัน โดยพบว่าให้ความสนใจต่อภารกิจด้านการสอน มากที่สุด และรองลงมาคือ การวิจัย ส่งผลให้ภารกิจด้านบริการชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปะนั้น อาจารย์ยังไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุหนึ่งนั้นเป็นเพราะงานทั้งสองด้านนี้ยังไม่มี การกำหนดให้ชัดเจนว่าอาจารย์จะต้องทำอย่างไรบ้างจึงจะบรรลุภารกิจดังกล่าว และมองข้ามภารกิจดังกล่าว

3) อาจารย์ไม่ต้องการพัฒนาตนเอง เนื่องจากคิดว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง หรือไม่ทราบข้อบกพร่องของตนเองคิดว่าตนเองสอนได้ดีแล้ว หรือบางสถาบันกำหนดให้อาจารย์ทำงานด้านบริหารควบคู่กับการทำงานด้านวิชาการด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาตนเองทั้งสิ้น

4) สถาบันอุดมศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งเห็นได้จากการไม่มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์อย่างชัดเจน การพัฒนาอาจารย์จึงไม่เป็นรูปเป็นร่างตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งบางแห่งมีกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับอาจารย์ที่มีความเข้มงวดมากเกินไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่

5) งานวิชาการไม่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน และไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศอย่างแท้จริง โดยเห็นได้จากการเรียนการสอนและการให้บริการชุมชน มีการแบ่งแยกกันกลุ่มอาจารย์ผู้ให้บริการชุมชนและกลุ่มอาจารย์ผู้สอนเป็นคนละกลุ่มกัน กิจกรรมก็เป็นคนละชนิดกัน ทำให้งานวิชาการนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทั้งจากเนื้อหา ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอนที่รับมาจากต่างประเทศ รวมถึงวิธีการสอนที่ไม่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ จึงไม่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาขึ้นอย่างแท้จริง

2.2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0

1) เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของการถ่ายทอดความรู้ที่ดีในปัจจุบันนี้คณาจารย์ต้องสามารถทำให้นิสิตนักศึกษาสามารถค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้จากระบบเครือข่ายนานาชาติ คณาจารย์จึงควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการใช้เทคโนโลยี เพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถดังกล่าว มาถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรฝึกอบรมทางการใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการศึกษาให้แก่อาจารย์ทุกคน โดยคำนึงถึงภารกิจด้านงานวิชาการที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติและระดับความรู้พื้นฐานทางเทคโนโลยีที่อาจารย์แต่ละคนก็มีความชำนาญแตกต่างกัน

2) มีฝ่ายสนับสนุนภารกิจอาจารย์ที่ชัดเจน โดยการจัดบริการต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้แก่คณาจารย์ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ พาหนะเดินทางและที่พัก เพื่อให้คณาจารย์สามารถ ใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวล และได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของอาจารย์ด้วย จึงควรจัดเตรียมความพร้อมทั้งด้านปริมาณ/คุณภาพเพื่อสนับสนุนภารกิจของอาจารย์

3) มีบรรยากาศในการสร้างงานวิชาการ สำหรับการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของคณาจารย์ในการพัฒนาองค์ความรู้ที่ เช่น จัดให้มีการสัมมนาผลงานวิจัยประจำปี สนับสนุนการไปประชุมเพื่อเสนอผลงานวิจัยต่อที่ประชุมต่างประเทศ สนับสนุนการตีพิมพ์บทความลงในวารสารวิชาการต่างประเทศที่เป็นที่ยอมรับกันในวงการวิชาการนั้น ๆ ตลอดจนการประกวดบทความวิจัยในแต่ละสาขาวิชาการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถจัดเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาอาจารย์ได้



4) ส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างคณาจารย์ทั้งภายในและภายนอก ในปัจจุบันมีการเปิดเสรีทางการศึกษาขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจากต่างประเทศสามารถเข้ามาจัดการเรียนการสอนในประเทศได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศควรจัดให้มีกิจกรรมความร่วมมือทางด้านวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาอื่นภายในประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่เป็นจริงกับที่พึงประสงค์ของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับสมรรถนะที่เป็นจริง และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ฯ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ยังคงขาดสมรรถนะที่เป็นจริงเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 ทั้งโดยรวม และในรายด้าน อีกทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะของตน โดยเห็นว่าสมรรถนะที่เป็นจริงนั้น ยังคงต่ำกว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2557, น. 226 - 232) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยยังคงสมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประเทศไทย 4.0 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรปัจจัยการส่งเสริมทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยการส่งเสริมทางวิชาการเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเพียงพอ ความเหมาะสม หรือความครบถ้วนของสิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วยการรับรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน การรับรู้เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก และการจัดสรรเงินเพื่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการสำหรับผู้สอนผู้สอนและการร่วมกิจกรรมของผู้เรียนทั้งในและนอกโรงเรียน การรับรู้เกี่ยวกับการวางแผน และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาที่ปรากฏเป็นเอกสารแผนงานหรือโครงการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการศึกษาในทุกด้าน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทวน มูลหล้า (2552) ที่ได้วิจัยถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพฯ เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการส่งเสริมทางวิชาการเป็นปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานทางด้านวิชาการ และมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



2.2 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจ (satisfactory factor) เป็นแหล่งที่มาของการทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เกิดจากเนื้องานซึ่งไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง (2557) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่าตอบแทนและรางวัลที่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เป็นแนวทางหนึ่งซึ่งจะสามารถส่งผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

มหาวิทยาลัยควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายอย่างแท้จริง และควรสร้างระบบเสริมกำลังใจในการทำงานแก่อาจารย์ เช่น การสรรหานักวิจัยดีเด่น ให้รางวัลอาจารย์ผู้สอนดีเด่น เป็นต้น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรมีศูนย์ข้อมูลในสาขาต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่อาจารย์โดยเฉพาะ และให้บริการทั่วถึง และควรสนับสนุนให้มีความร่วมมือในด้านการวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ และกำหนดให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง (2557) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยผลการวิจัยพบว่า การมีระบบเสริมกำลังใจในการทำงานเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ ไปใช้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อหาประสิทธิภาพของการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นจริงของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และควรสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่เป็นจริงกับพึงประสงค์ของอาจารย์ในหลักสูตรอื่น ๆ

บรรณานุกรม

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. (2552). *การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา*. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



- ประทวน มูลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครู ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม เขต 1. (ปริญญาณิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร
- เมธีส วันแฉะ. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *ศรีปทุมปริทัศน์*, 7(2), 88-101.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2555). *คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัมพร อารังลักษณ์, ยุทธพร อิศระชัย, และวราธิก เฉลิมพันธุ์ศักดิ์. (2559). สถานภาพของวิชารัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 8(1), 40 - 62.
- Cronbach, L. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Klein, J. D. and Richey, R. C. (2005). *Performance Improvement. The case for intonational standards*. New York: John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: McGraw-Hill.