โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

Measurement Model of the Competency-Based Performance of Academic Service Officer

ฉัตราภรณ์ อักษร (Chattraporn Auksorn)[1]* ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส (Dr. Jatuphum Ketchatturat)**

(Received: *September 10, 2018*; Revised: *October 29, 2018*; Accepted: *November 3, 2018*)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 304 คน การวิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ประกอบด้วย (1) สมรรถนะหลัก มี 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ มี 5 สมรรถนะ คือ การคิดวิเคราะห์ การมีความรู้ การมีความเข้าใจผู้อื่น การมีความรับผิดชอบ การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ รวม 208 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2= 35.10, df = 24, p-value = 0.07, χ^2/df =1.46; CFI = 0.99; TLI = 0.99; RMSEA = 0.05; SRMR = 0.02) แสดงให้เห็นหลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the competency-based and behavioral indicators of the service officers and to examine the construct validity of measurement model of the competency-based performance. The participants of this study were 304 of academic service officers. The research employed 2 steps. The first step was to study the competency and performance behavioral indicators of academic service officer. The second step was to examine the construct validity of the measurement model of the competency-based performance by using Confirmatory Factor Analysis (CFA). The research results were as follows; 1) Measurement model of competency-based performance consisted of (1) Core competencies, there were five competencies; Achievement Motivation, Service Mind, Expertise, Integrity, and Teamwork. (2) Functional competencies, there were 5 competencies; Analytical Thinking, knowledge, Interpersonal Understanding, Responsibility and Language and technology in communication.

[1] *Correspondent author: chattra@kku.ac.th*

** นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

Behavioral Indicators included 208 Indicators. 2) Measurement model of competency-based performance of academic service officer had the construct validity (χ^2= 35.10, df = 24, p-value = 0.07, χ^2/df =1.46; CFI = 0.99; TLI = 0.99; RMSEA = 0.05; SRMR = 0.02, which indicated an evidence supporting the construct validity of competency.

คำสำคัญ: โมเดลการวัดสมรรถนะ สมรรถนะการปฏิบัติงานนักวิชาการศึกษา

Keywords: Competency measurement model, Competency of academic service officer

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)ได้นำแนวคิดในเรื่องของสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ บุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งงานที่จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้กำหนดตำแหน่งงาน โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามสายงานและตามลักษณะงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละสมรรถนะต้องมีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงระดับของสมรรถนะนั้น [1]

สถาบันการศึกษาอย่างเช่น มหาวิทยาลัย ถือเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาช่วยในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยย่อมมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล นอกจากนี้ สถานะของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปัจจุบัน เป็นมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการและเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” ซึ่งมีฐานะไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณและกฎหมายอื่น และตามมาตรา 5 ให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2551 เป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่นตามพระราชบัญญัตินี้ และเป็นนิติบุคคล (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558) จากสถานะดังกล่าวทำให้ในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสภาพการปัจจุบันของมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญของการประเมินการสมรรถนะปฏิบัติงานของบุคลากรดังที่กล่าวมานั้น มีผู้วิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการนำหลักการของสมรรถนะมาใช้ นอกจากสมรรถนะหลักตามกรอบที่สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดไว้แล้วนั้น ยังมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอื่นๆที่สำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การพัฒนาศักยภาพคน [2] และยังมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องตามที่ได้มีการศึกษา ทั้งสมรรถนะด้าน ความรับผิดชอบ [3] การมีความรู้ ภาษาและเทคโนโลยี [4] สมรรถนะที่ได้เป็นการมองภาพรวมของการดำเนินการในองค์กร และเป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปัจจุบันที่ยึดหลักสมรรถนะ ตาม

กรอบแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. โดยมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน [5]

จากที่กล่าวมานั้น ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งเน้นที่บุคลากรต้องมีสมรรถนะในการทำงานที่มุ่งบรรลุถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะตำแหน่งงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น สมรรถนะของนักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ฯลฯ ควรมีสมรรถนะและพฤติกรรมใดที่เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นสามารถกำหนดแนวทางการประเมินให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน รวมถึงเมื่อพิจารณาร่วมกับบริบทการประเมินสมรรถนะของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า สมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับของสมรรถนะที่แสดงพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะนั้นๆได้ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การประเมินสมรรถนะในตำแหน่งงานนั้นยังขาดประสิทธิภาพทำให้การนำไปเป็นเกณฑ์การประเมินไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง ด้วยแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามแนวคิดของสมรรถนะสามารถวัดพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงถึงสมรรถนะที่ต้องการวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ได้สมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ชัดเจนในการนำไปสร้างแบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะให้ตรงตามสภาพการณ์ปัจจุบันต่อไป

คำถามวิจัย

1. สมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วยอะไรบ้างและมีการออกแบบการวัดเป็นอย่างไร
2. โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความความตรงเชิงโครงสร้างหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

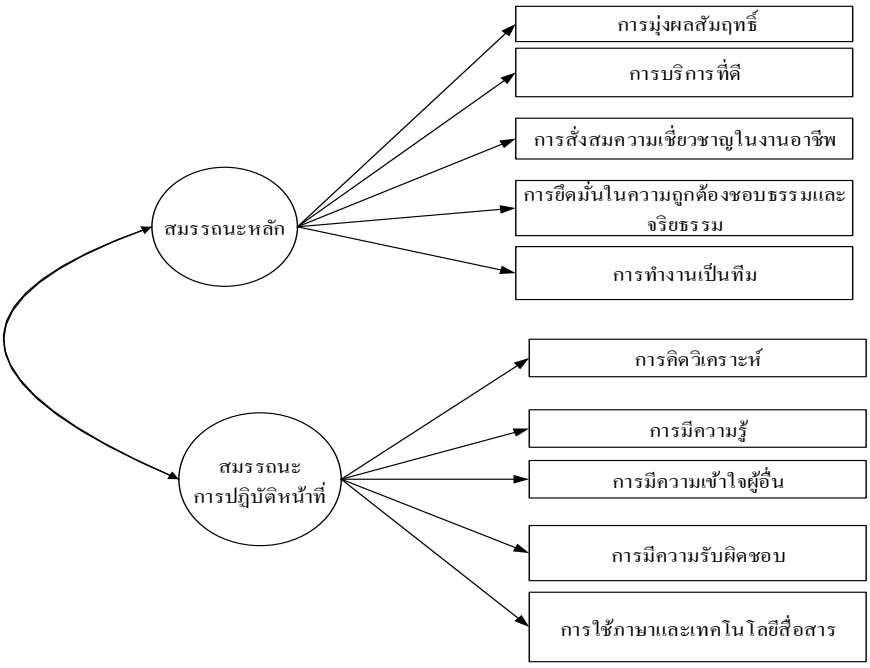
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องจากวรรณกรรมและงานวิจัย ซึ่งในผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลักตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. (2553) และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นและสถาบันอื่น ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมีความเกี่ยวข้องกันมาใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 5 ตัว ประกอบด้วย สมรรถนะการบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 5 ตัว ซึ่งประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมีความรู้ การมีความเข้าใจผู้อื่น การมีความรับผิดชอบ และการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร ทั้งนี้ สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 304 คน ที่มีคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับ การศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน การตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 304 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) เพื่อการวิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดย [6] ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบควบคู่กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า โดยใช้อัตราส่วนระหว่างตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรที่ศึกษาควรเป็น 10 ต่อ 1 สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ

Hair และคณะ ซึ่งงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนับจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลได้ 23 พารามิเตอร์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 230 คน และเนื่องจากประชาการที่ศึกษามีขนาดเล็ก เพื่อทดตัวเลขชดเชยอัตราการตอบกลับที่คาดว่าจะได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จึงกำหนดขนาดตัวอย่างตามกลุ่มตัวอย่างศึกษา โดยใช้ประชากรทั้งหมด คือ 304 คน และตามที่ Berdie และคณะ [7] กล่าวว่า อัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้คือร้อยละ 50 อัตราการตอบกลับที่ดีถึงดีมากร้อยละ 60 และ 70 ตามลำดับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ยอมรับได้ สำหรับการศึกษาระยะที่ 1 คือ ร้อยละ70

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสำรวจการยอมรับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ แบบสำรวจการยอมรับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เพื่อสำรวจการยอมรับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 สมรรถนะ รวมทั้งหมด 10 สมรรถนะ และฉบับที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของโมเดลการวัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับสมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 1 เพื่อสำรวจการยอมรับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการศึกษา จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 2 นำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปสร้างเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการศึกษา จำนวน 259 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1

1) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาโดยพิจารณาเกณฑ์การยอมรับที่ 50 % ขึ้นไป

2) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์การยอมรับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้โดยผู้วิจัยได้ตัดพฤติกรรมบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับตามเกณฑ์ที่กำหนดการออกแบบเครื่องมือและวิธีการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2

ส่วนที่ 2 เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2

1) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

2) วิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha coefficient)

3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม Mplus 7.11

5. เกณฑ์การแปลความหมาย

1) การแปลผลระดับสมรรถนะและคุณภาพของพฤติกรรมบ่งชี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนนพฤติกรรม	ระดับคุณภาพพฤติกรรม	การแปลความหมาย
2.51-3.00	3	ดีมาก	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับดีมาก/ทำอย่างสม่ำเสมอ/สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น/ทำได้ในปริมาณ 90-100%
1.51-2.50	2	ดี	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับดี/ทำเกือบสม่ำเสมอ แม้ยังมีพฤติกรรมที่ต้องพัฒนาบ้าง แต่สามารถพัฒนาได้ง่ายโดยใช้เวลาไม่นาน/ทำได้ในปริมาณ 70-89%
0.51-1.50	1	พอใช้	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับพอใช้/ทำบางครั้ง แต่ยังต้องได้รับการปรับปรุง และพัฒนาในบางจุด/ทำได้ในปริมาณ 50-69%
0.00-0.50	0	ปรับปรุง	ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับที่ต้องปรับปรุง/ทำน้อยที่สุดหรือไม่มี ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาอีกมากโดยใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง/ทำได้ในปริมาณ 0-49%

2) เกณฑ์ในการแปลผลระดับการประเมินรายสมรรถนะ ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับสมรรถนะ	เกณฑ์ความสามารถ	การแปลความหมาย
5	ระดับเชี่ยวชาญ ที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก และกล้าตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับสมรรถนะที่ 5 ได้คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 1.51) และต้องผ่านสมรรถนะระดับที่ 1 , 2 ,3 และ 4 หากคะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับดี ระดับสมรรถนะที่ประเมินจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 1 ระดับ
4	ระดับคล่องงาน ที่สามารถกำหนดเป้าหมาย การพัฒนางานสามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับสมรรถนะที่ 4 ได้คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 1.51) และต้องผ่านสมรรถนะระดับที่ 1 , 2 และ 3 หากคะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับดี ระดับสมรรถนะที่ประเมินจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 1 ระดับ
3	ระดับมีความสามารถ ที่สามารถพัฒนางานและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับสมรรถนะที่ 3 ได้คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 1.51) และต้องผ่านสมรรถนะระดับที่ 1 และ 2 หากคะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับดี ระดับสมรรถนะที่ประเมินจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 1 ระดับ
2	ระดับปฏิบัติการ มีความรู้ที่สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับสมรรถนะที่ 2 ได้คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 1.51) และต้องผ่านสมรรถนะระดับที่ 1 หากคะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับดี ระดับสมรรถนะที่ประเมินจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 1 ระดับ
1	ระดับเริ่มต้น ที่แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี	สามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ในระดับสมรรถนะที่ 1 ได้คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับดีขึ้นไป ($\overline{X} \leq$ 1.51)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และนำไปพัฒนาระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานต่อไปนั้น โดยการศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 10 องค์ประกอบ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 208 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	จำนวนพฤติกรรมบ่งชี้	การประเมินตนเอง		แปลผล
		$\bar{X}$	SD	
1. สมรรถนะหลัก				
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	24	2.59	0.38	ดีมาก
2) การบริการที่ดี	25	2.61	0.41	ดีมาก
3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	18	2.51	0.42	ดีมาก
4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	19	2.71	0.37	ดีมาก
5) การทำงานเป็นทีม	25	2.66	0.46	ดีมาก
2. สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่				
1) การคิดวิเคราะห์	21	2.44	0.52	ดี
2) การมีความรู้	19	2.42	0.53	ดี
3) การมีความเข้าใจผู้อื่น	14	2.55	0.53	ดีมาก
4) การมีความรับผิดชอบ	17	2.67	0.40	ดีมาก
5) การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อการ	26	2.30	0.47	ดี
พฤติกรรมโดยเฉลี่ย		**2.54**	**0.39**	**ดีมาก**

2. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานที่ศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างสมรรถนะที่ศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการมีความรู้ (KL7) และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ (AT6) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.87 สมรรถนะที่ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร (LTIC10) และบริการที่ดี (SERV2) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62

เมื่อพิจารณาค่าอื่นๆ เช่น สถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า พฤติกรรมบ่งชี้มีความสัมพันธ์กัน ($P<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO ที่มีค่าเท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 ผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมบ่งชี้ต่างๆ ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากพอ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้การวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน

	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1)	บริการที่ดี (SERV2)	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (EXP3)	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ING4)	การทำงานเป็นทีม (TW5)	การคิดวิเคราะห์ (AT6)	การมีความรู้ (KL7)	การมีความเข้าใจผู้อื่น (IU8)	การมีความรับผิดชอบ (RESPON9)	การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร (LTIC10)
ACH1	1									
SERV2	0.79**	1								
EXP3	0.77**	0.82**	1							
ING4	0.66**	0.72**	0.75**	1						
TW5	0.72**	0.72**	0.71**	0.75**	1					
AT6	0.72**	0.72**	0.78**	0.72**	0.70**	1				
KL7	0.68**	0.68**	0.72**	0.76**	0.70**	0.87**	1			
IU8	0.65**	0.73**	0.72**	0.69**	0.76**	0.84**	0.83**	1		
RESPON9	0.72**	0.77**	0.76**	0.82**	0.73**	0.82**	0.83**	0.86**	1	
LTIC10	0.58**	0.62**	0.75**	0.61**	0.60**	0.67**	0.70**	0.66**	0.66**	1
$\bar{X}$	**2.59**	**2.61**	**2.51**	**2.71**	**2.66**	**2.44**	**2.42**	**2.54**	**2.67**	**2.30**
SD	**0.38**	**0.41**	**0.42**	**0.37**	**0.46**	**0.52**	**0.53**	**0.53**	**0.40**	**0.47**

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 2044.640 ,df = 45 ,p= 0.000 , KMO = 0.909

หมายเหตุ ** หมายถึง p-value < 0.01

3. การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการศึกษาในส่วนนี้ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า χ^2= 35.10, df = 24, p-value = 0.07, χ^2/df =1.46 ; CFI = 0.99; TLI = 0.99 ; RMSEA =0.05; SRMR = 0.02 โดยค่า p-value มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน (ยอมรับสมมติฐานหลัก) แสดงว่าผลการทดสอบค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนี CFI และ TLI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA และ SRMR มีค่าเข้าใกล้ 0 และค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความตรงเชิงโครงสร้าง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของโมเดล

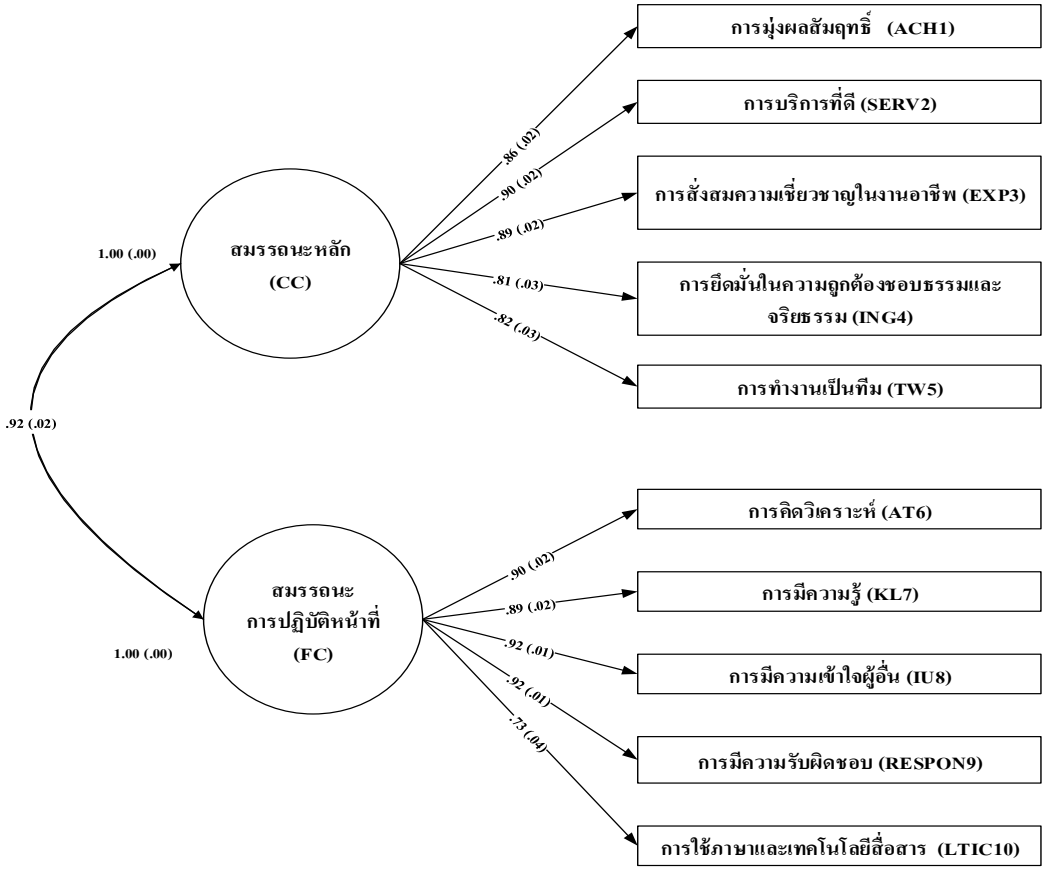
องค์ประกอบโมเดลการวัด	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าความเชื่อมั่น
	β	S.E.	t	(R^2)
สมรรถนะหลัก (CC)				
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1)	0.86	0.02	39.71	0.75
2. การบริการที่ดี (SERV2)	0.90	0.02	54.23	0.82
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ(EXP3)	0.89	0.02	49.24	0.79
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ING4)	0.81	0.03	29.32	0.65
5. การทำงานเป็นทีม (TW5)	0.82	0.03	29.96	0.66
สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (FC)				
1. การคิดวิเคราะห์ (AT6)	0.90	0.02	56.00	0.81
2. การมีความรู้ (KL7)	0.89	0.02	51.70	0.80
3. การมีความเข้าใจผู้อื่น (IU8)	0.92	0.01	65.87	0.84
4. การมีความรับผิดชอบ (RESPON9)	0.92	0.01	69.41	0.85
5. การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร (LTIC10)	0.73	0.04	20.35	0.53

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 10 ตัว มีค่าเป็นบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ขององค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด คือ การบริการที่ดี (SERV2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.90 รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXP3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.89 และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ING4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.81

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ขององค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (FC) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด การมีความรับผิดชอบ (RESPON9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 รองลงมา คือ การมีความเข้าใจผู้อื่น (IU8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด คือ การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร (LTIC10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.73

จากการรายงานผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอัน ของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในตารางที่ 2 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังภาพที่ 2



χ^2= 35.10, df = 24, p-value = 0.07, χ^2/df =1.46; CFI = 0.99; TLI = 0.99; RMSEA =0.05; SRMR = 0.02

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มีจำนวน 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ของประกอบสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (24 พฤติกรรมบ่งชี้) การบริการที่ดี (25 พฤติกรรมบ่งชี้) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (18 พฤติกรรมบ่งชี้) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (19 พฤติกรรมบ่งชี้) การทำงานเป็นทีม (25 พฤติกรรมบ่งชี้) และ 2) องค์ของประกอบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้ การคิดวิเคราะห์ (21 พฤติกรรมบ่งชี้) การมีความรู้ (19 พฤติกรรมบ่งชี้) การมีความเข้าใจผู้อื่น (14 พฤติกรรมบ่งชี้) การมีความรับผิดชอบ (17 พฤติกรรมบ่งชี้) และการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อการ (26 พฤติกรรมบ่งชี้)

ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ [4] ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก เพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ 4) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) ด้านภาษาและเทคโนโลยี 6) ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง และ 7) ด้านการสื่อสาร

อย่างไรก็ตามการศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการประเมินตามกรอบของมหาวิทยาลัยขอนแก่น [8] โดยยึดหลักตามสำนักงานข้าราชการพลเรือน [1] ซึ่งประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่

อย่างไรก็ตาม การศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมการบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการประเมินตามกรอบของมหาวิทยาลัยขอนแก่น [8] โดยยึดหลักตามสำนักงานข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. [1] ซึ่งประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพของพฤติกรรมบ่งชี้ 4 ระดับ ได้แก่ ปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก และระดับความสามารถของสมรรถนะแบ่งได้ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับเริ่มต้น ระดับปฏิบัติการ ระดับมีความสามารถ ระดับคล่องงาน และระดับเชี่ยวชาญ

เมื่อวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 35.10 ค่าองศาอิสระ หรือ df เท่ากับ 24 ค่า p-value เท่ากับ 0.07 โดยค่า p-value มากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน (ยอมรับสมมติฐานหลัก) แสดงว่าผลการทดสอบค่า $\chi 2$ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นหลักฐานสนับสนุนความตรงเชิงโครงสร้างของสมรรถนะการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ขององค์ประกอบสมรรถนะหลัก (CC) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด คือ การบริการที่ดี (SERV2) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (ING4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.81 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ขององค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (FC) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุด การมีความรับผิดชอบ (RESPON9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.92 และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด คือ การใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร (LTIC10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.73

ข้อสังเกตจากการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสื่อสาร เมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่นๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ซึ่งควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้รับการยอมรับจากผู้ประเมินและได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทรัพยากรบุคคล สามารถนำแนวทางการกำหนดวิธีการวัดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ ไปเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงรูปแบบการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยให้ความสำคัญกับระดับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ ให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และตามสภาพการณ์ปัจจุบันของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่ควรนำไปพัฒนาระบบการประเมิน ซึ่งควรนำพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะย่อย ที่ได้จากการศึกษา จำนวน 208 ตัว ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตัดพฤติกรรมบ่งชี้ลง ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทั้งนี้ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่เหมาะสมกับจำนวนพารามิเตอร์

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้ความอนุเคราะห์โปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบคุณ นักวิชาการศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the teacher civil service commission. Competency Determination Manual in Civil Service: A Competency Guide: Prachumchang; 2010.
2. Sansnee Nichpanit, Chokchai Mongkolsin. The Core Competency Evaluation of Health Personnel Model Development at Kalasin Provincial Health Office. Maharaj Nakornratchasima Hospital Vol. 32, No. 1 (Supplement) January - April 2008, S175-S181.
3. Russamee S. (2551). The Evaluation Characteristic of a Profession Teacher in the Office of Ubon Educational Service Area 3. Journal of Graduate School,Ubon Ratchathani Rajabhat University. Vol.1, No. 1 (Jan-Jun 2008), pages 395-403.thai
4. Kanjanachank P. The factor analysis of core competency for government officer assessment: case study of the offect of the teacher civil service and educational personnel commission [PhD Thesis]. Srinakharinwirot University; 2012. Thai.
5. Announced University (No. 4/2011), The determined performance. Knowledge the skills needed to perform work for civil servants in higher education institutions. Khon Kaen University; dated 21 July 2011
6. Joseph F. Hair, Jr., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. (2010). Multivariate data analysis 7th ed. Pearson Prentice Hall.
7. Kanyarat Sombutteera, Yupa Thavornpitak. Response Rate and Factors Associating Mailed Questionnaire Response Rate in Nursing Sciences and Public Health Research. Res J (GS) 15 (1): January - March 2015, 105-113. Thai.
8. Criteria for evaluating the performance of personnel: Planning and personnel development department, KKU; 2011.