สมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล

The Current Competencies and Desirable Competencies of the Educators from the Perspectives of Mahidol University's Faculty Level Executives

[1]ยุวดี ถิรธราดล และ สุชณิห์ยา วงศ์วิวัฒนา

[1]Yuwadee Tirataradol and Suchaniya Wongwiwattana

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Faculty of Liberal Arts, Mahidol University

E-mail: yuwadee.tir@mahidol.edu, suchaniya.won@mahidol.edu

Received August 17, 2021; **Revised** September 11, 2021; **Accepted** October 13, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบัน กับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะของ ผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับส่วนงานในมหาวิทยาลัยมหิดลที่กำกับดูแลพันธกิจด้านการศึกษา จำนวน 47 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test แบบไม่อิสระต่อกัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) นักวิชาการศึกษามีสมรรถนะปัจจุบันด้านความรู้และด้านทักษะอยู่ในระดับสูง และ ด้านคุณลักษณะอื่นๆ อยู่ในระดับสูงมาก และผู้บริหารมีความคาดหวังต่อสมรรถนะทุกด้านในระดับสูง มาก 2) ระดับสมรรถนะในปัจจุบันกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผู้บริหารเห็นว่านักวิชาการศึกษาต้องมีความรู้ ด้านกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน และจิตวิทยาในการทำงาน มีทักษะการจัดการเวลา คิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดเชิงสร้างสรรค์ การทำวิจัย และการสื่อสารกับบุคคลที่หลากหลาย และต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวและคุณลักษณะทางสังคม

จากการวิจัยทำให้ค้นพบว่าในทรรศนะผู้บริหาร นักวิชาการศึกษาควรมีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา ความรอบรู้ ทักษะการให้คำปรึกษา รวมถึงมีคุณลักษณะด้านไหวพริบ คิดเชิงบวก และตื่นตัว

คำสำคัญ: สมรรถนะปัจจุบัน; สมรรถนะที่พึงประสงค์; นักวิชาการศึกษา; ทรรศนะ; ผู้บริหาร

Abstract

This study aimed to 1) investigate the levels of current competencies and those of the desirable competencies of the educators from the perspectives of the Mahidol University's faculty level executives; 2) compare the differences between the levels of current competencies and those of the desirable competencies of the educators from the perspectives of the Mahidol University's faculty level executives; and 3) analyze the desirable competencies of the educators from the perspectives of the Mahidol University's faculty level executives. The participants of this quantitative research were 47 faculty level executives responsible for educational affairs at Mahidol University who were selected by a simple random sampling method. The data were collected by using a questionnaire and analyzed by using means, standard deviation, dependent t–test, and content analysis. The findings showed that 1) the educators had a high level of current competencies in knowledge and skills and had a very high level in other attributes, and they were expected to have a very high level in all aspects of desirable competencies; 2) the levels of current competencies and those of the desirable competencies statistically differed at a significance level of .01.; and 3) the executives revealed that the educators should have the knowledge about rules and regulations, working approaches, and psychology at work; the skills in time management, analyzing, problem solving, creative thinking, research conducting, and communicating with various kinds of people; and personal and social attributes.

This study discovered that Mahidol University executives at faculty level expected that educators should have more knowledge of psychology and be well rounded; have extra skills in giving consultation; and have wits, positive thinking, and alertness as additional attributes.

Keywords: current competency; desirable competency; educator; perspective; executives

บทนำ

เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยในการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ในการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมประชากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580), 2561)

การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และจากความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจของสังคมไทยและสังคมโลก ตลอดจนการปฏิวัติสู่อุตสาหกรรม 4.0 นำไปสู่ความต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) และคุณลักษณะต่างๆ ที่สอดคล้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่างๆ เพื่อสนองตอบบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาการศึกษามีปัจจัยและกลไกที่เกี่ยวข้องหลากหลาย นอกจากผู้สอน การบริหารหลักสูตร และสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ บุคลากรด้านการศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติ สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถแข่งขันในเวทีสากลได้ อย่างไรก็ตาม จากการจัดอันดับขีดความสามารถด้านการศึกษาของประเทศทั่วโลก ในปี 2563 โดยสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาการจัดการ (International Institute for Management Development) พบว่าประเทศไทยมีสมรรถนะด้านการศึกษาอยู่ในอันดับที่ 55 จาก 63 ประเทศทั่วโลก จัดอยู่ในอันดับที่ 11 ของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และเป็นอันดับที่ 3 ในอาเซียน และเมื่อเปรียบเทียบกับ 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีสมรรถนะด้านการศึกษาลดลง 8 อันดับ จากอันดับที่ 47 ในปี 2553 เป็นอันดับที่ 55 ในปี 2563 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาระดับนานาชาติลดลง

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของไทยสู่ระดับนานาชาติ โดยกำหนดให้ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาเป็นกลไกในการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม มีความใฝ่รู้ และมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งพันธกิจดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับบริบทในอนาคต (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) ในพันธกิจด้านการศึกษา นักวิชาการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่สำคัญในการประสานงาน การให้บริการข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์วางแผนงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลด้านการศึกษา จึงถือได้ว่านักวิชาการศึกษาเป็นบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

มีการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งงานในภาพรวม (เชาวนี พันธุ์ลาภะ, 2560; อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชธนะโชติ, 2562) และสมรรถนะในตำแหน่งงานอื่นๆ เช่น เลขานุการ (นภัสวรรณ เกียรติวุฒิกาญจน์ และ สำเริง ออนสัมพันธุ์, 2555) อย่างไรก็ตาม ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยตรง เบื้องต้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่า นักวิชาการศึกษามี

ความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดลสู่วิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่ผู้บริหารระดับส่วนงานพึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้มองเห็นช่องว่างที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของชาติและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบัน และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล

3. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานการวิจัย

ระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบเอกสารงานวิจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพด้านต่าง ๆ

สิริภักตร์ ศิริโท และ วราภรณ์ มะลิวัลย์ (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล พบว่าการบริการที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญ และทักษะการจัดตารางเรียนและตารางสอบ การจัดการทุนการศึกษา และการตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา เป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ส่วนกรรณิการ์ เดชประเสริฐ และคณะ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ พบว่าปัจจุบันบุคลากรสายปฏิบัติการมีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ยุทธศาสตร์ขององค์กร วิธีการพัฒนา สาระที่ต้องการพัฒนา ทัศนคติในการทำงาน ทักษะในการทำงาน และภาวะผู้นำ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการ พัฒนาสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการ ส่วน อรทัย ยศปัญญา และ อนุชา กอนพ่วง (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างาน

วิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยกำหนดสมรรถนะเป็น 3 ด้าน คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พบว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานวิชาการ โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะเป็นตัวนำพาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี

จากวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นว่าบุคลากรในหลากหลายวิชาชีพได้พยายามศึกษาสมรรถนะซึ่งเป็นปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีการแบ่งประเภทของสมรรถนะในหลากหลายรูปแบบ โดยรูปแบบที่ครอบคลุมสมรรถนะที่กล่าวมาคือ การศึกษาสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับสมรรถนะที่คาดหวังในวิชาชีพต่าง ๆ

ธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์ (2558) ได้ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะ และด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่เป็นจริงในปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวัง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี ลำดับที่หนึ่งคือด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และตามด้วยด้านความรู้ทางวิชาการ ส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่หัวหน้างานบัญชีคาดหวัง ลำดับที่หนึ่งคือด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมาก และด้านความรู้ทางวิชาการและด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับดี และเมื่อทำการเปรียบเทียบ พบว่าสมรรถนะที่คาดหวังในทุกด้านมีค่าสถิติสูงกว่าสมรรถนะปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสุวรรณา รำเพย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงในทัศนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังในทัศนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังในทัศนะของครูจึงสูงกว่าสมรรถนะตามความเป็นจริง นอกจากนี้ ธนายุ ภู่วิทยาธร (2562) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่ปฏิบัติได้จริงของเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสมรรถนะที่คาดหวังในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะที่ปฏิบัติได้จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อภิเดช เล้าโสภาภิรมย์ (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำตำแหน่งและพฤติกรรมบ่งชี้ที่เหมาะสมกับนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบระดับความคาดหวังและระดับการปฏิบัติงานจริงของสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสมแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านความรู้ซึ่งประกอบด้วยความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับหลักการพัฒนาหรือบริหารชุมชน ด้านทักษะ

ซึ่งประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และด้านคุณลักษณะหรือทัศนคติ ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การควบคุมอารมณ์ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ และจากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง พบว่าค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่าสมรรถนะที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการปฏิบัติงานวิชาชีพต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะนักวิชาการศึกษาจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทักษะประเทศไทย 4.0 สมรรถนะตำแหน่งนักวิชาการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. และสมรรถนะนักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยผสมผสานโมเดลภูเขาน้ำแข็งของ McClelland (1973) กับทฤษฎีการแบ่งประเภทของสมรรถนะโดย Spencer & Spencer (1993) และแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีของ Sienkiewicz et al. (2014) จึงทำให้แบ่งสมรรถนะนักวิชาการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรเป็นผู้บริหารระดับส่วนงานในมหาวิทยาลัยมหิดล ที่กำกับดูแลพันธกิจด้านการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 55 คน ซึ่งได้มาจากการสำรวจข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์มหาวิทยาลัยมหิดล ณ วันที่ 11 กันยายน 2563 กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 48 คน จากจำนวนประชากร 55 คน กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจให้ข้อมูลและกรอกข้อมูลส่งกลับมาอย่างสมบูรณ์มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 97.92 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอัตราการตอบกลับที่อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Baruch, 1999)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันและระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในประเด็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาที่ควรมีและควรปฏิบัติ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อ (Index of item–objective congruence หรือ ค่า IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ย IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 คะแนน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่า t–test dependent โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบัน และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผู้บริหารเห็นว่า ปัจจุบันนักวิชาการศึกษามีสมรรถนะด้านความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.55) โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.94) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเห็นว่าความรู้ในการประมวลผลข้อมูล ($\bar{X}$ = 2.96) และความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 3.04) ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าความรู้ด้านอื่นๆ ผู้บริหารคาดหวังให้นักวิชาการศึกษามีสมรรถนะด้านความรู้ทุกข้อในภาพรวมระดับสูงมาก ($\bar{X}$ = 4.49) สมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุดสามลำดับแรก คือ ความรู้การบริหารเวลาให้เป็นไปตามกำหนด ($\bar{X}$ = 4.57) ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.55) และความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและพัฒนาด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.51) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันและสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านความรู้

ลำดับที่	ความรู้	สมรรถนะปัจจุบัน		ระดับ	สมรรถนะที่พึงประสงค์		ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1	การดำเนินงานและพัฒนาการศึกษา	3.60	0.61	สูง	4.51	0.62	สูงมาก
2	การเขียนบันทึกรายงานการปฏิบัติงาน	3.60	0.65	สูง	4.49	0.59	สูงมาก
3	การบริหารเวลาให้เป็นไปตามกำหนด	3.85	0.69	สูง	4.57	0.58	สูงมาก
4	การใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.53	สูง	4.55	0.54	สูงมาก
5	การวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการสอน	3.04	0.99	ปานกลาง	4.43	0.77	สูงมาก
6	การประมวลผลข้อมูล	2.96	1.08	ปานกลาง	4.36	0.73	สูงมาก
7	การจัดการข้อมูลด้านการศึกษา	3.60	0.68	สูง	4.49	0.69	สูงมาก
	รวม	**3.55**	**0.54**	**สูง**	**4.49**	**0.55**	**สูงมาก**

1.2 ด้านทักษะ ผู้บริหารระดับส่วนงานเห็นว่า ปัจจุบันนักวิชาการศึกษามีสมรรถนะด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.50) โดยทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.00) และสามารถให้ข้อมูล คำแนะนำ และตอบคำถามด้านการศึกษา ($\bar{x}$ = 3.96) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเห็นว่านักวิชาการศึกษามีทักษะการจัดทำโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ ในระดับต่ำ ($\bar{x}$ = 2.60) และต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะอื่นๆ ผู้บริหารคาดหวังให้นักวิชาการศึกษามีสมรรถนะด้านทักษะในภาพรวมระดับสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.36) สมรรถนะที่พึงประสงค์สูงสุดสองลำดับแรกคือ ทักษะการให้ข้อมูล คำแนะนำ และตอบคำถามด้านการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.64) และทักษะในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านการศึกษาหรือประกาศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.53) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันและสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านทักษะ

ลำดับที่	ทักษะ	สมรรถนะปัจจุบัน		ระดับ	สมรรถนะที่พึงประสงค์		ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1	จัดทำโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ	2.60	1.12	ต่ำ	4.13	0.88	สูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ทักษะ	สมรรถนะปัจจุบัน		ระดับ	สมรรถนะที่พึงประสงค์		ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
2	ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ	4.00	0.59	สูง	4.53	0.62	สูงมาก
3	แก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน	3.60	0.79	สูง	4.38	0.79	สูงมาก
4	จัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการศึกษา	3.40	0.88	ปานกลาง	4.32	0.84	สูงมาก
5	จัดทำระบบทะเบียนและเอกสารด้านการศึกษา	3.66	0.73	สูง	4.40	0.77	สูงมาก
6	ติดตาม ประเมิน สรุปผล งานด้านการศึกษา	3.74	0.79	สูง	4.40	0.74	สูงมาก
7	ให้ข้อมูล คำแนะนำ/ตอบคำถามด้านการศึกษา	3.96	0.66	สูง	4.64	0.53	สูงมาก
8	จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา	3.36	0.99	ปานกลาง	4.28	0.85	สูงมาก
9	เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎระเบียบด้านการศึกษา	3.55	0.69	สูง	4.38	0.68	สูงมาก
10	คาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบด้านการศึกษา	3.40	0.83	ปานกลาง	4.32	0.81	สูงมาก
11	ถ่ายทอด /แลกเปลี่ยนความรู้ด้านการศึกษา	3.60	0.85	สูง	4.34	0.70	สูงมาก
12	วางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการศึกษา	3.13	1.08	ปานกลาง	4.21	0.91	สูงมาก
	รวม	**3.50**	**0.67**	**สูง**	**4.36**	**0.67**	**สูงมาก**

1.3 ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ผู้บริหารเห็นว่านักวิชาการศึกษามีสมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่นๆ ในปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.23) คุณลักษณะสูงสุดสองลำดับแรกและอยู่ในระดับสูงมาก คือ มีการทักทายผู้รับบริการ ($\bar{x}$ = 4.43) และมีความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x}$ = 4.40) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเห็นว่านักวิชาการศึกษามีความมุ่งมั่น/มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}$ = 3.91) ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะอื่นๆ ผู้บริหารคาดหวังต่อสมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่นๆ ในภาพรวมระดับสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.71) โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดสามข้อแรก คือ ความกระตือรือร้น ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.79) ความตั้งใจทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.77) และการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ ($\bar{x}$ = 4.77) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการศึกษาในปัจจุบันและสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านคุณลักษณะอื่นๆ

ลำดับที่	คุณลักษณะอื่นๆ	สมรรถนะปัจจุบัน		ระดับ	สมรรถนะที่พึงประสงค์		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1	มุ่งมั่น/มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่	3.91	0.72	สูง	4.62	0.61	สูงมาก
2	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.19	0.71	สูง	4.60	0.65	สูงมาก
3	ตั้งใจให้บริการต่อผู้มาติดต่องาน	4.34	0.64	สูงมาก	4.66	0.60	สูงมาก
4	ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.40	0.65	สูงมาก	4.74	0.53	สูงมาก
5	กระตือรือร้น ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน	4.28	0.62	สูงมาก	4.79	0.46	สูงมาก
6	อดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้	4.00	0.69	สูง	4.70	0.51	สูงมาก
7	สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่น	3.94	0.64	สูง	4.66	0.52	สูงมาก
8	ตั้งใจทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.26	0.61	สูงมาก	4.77	0.48	สูงมาก
9	มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรกับผู้รับบริการ	4.26	0.68	สูงมาก	4.72	0.54	สูงมาก
10	แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ	4.34	0.60	สูงมาก	4.77	0.48	สูงมาก
11	ทักทายผู้รับบริการ	4.43	0.65	สูงมาก	4.74	0.53	สูงมาก
12	อ่อนน้อมถ่อมตน/สุภาพ/ให้เกียรติผู้รับบริการ	4.36	0.64	สูงมาก	4.70	0.55	สูงมาก
	รวม	**4.23**	**0.53**	**สูงมาก**	**4.71**	**0.45**	**สูงมาก**

2. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในปัจจุบันกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล

ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะผู้บริหารมีความแตกต่างกับระดับสมรรถนะในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งด้านความรู้ (t=–9.18) ทักษะ (t=–8.68) และคุณลักษณะอื่นๆ (t=–6.04) โดยผู้บริหารแสดงความคาดหวังในสมรรถนะต่างๆ จากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.71) ความรู้ ($\bar{X}$ = 4.49) และทักษะ ($\bar{X}$ = 4.36) ในขณะที่สมรรถนะปัจจุบันของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะผู้บริหารจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.22) ความรู้ ($\bar{X}$ = 3.55) และทักษะ ($\bar{X}$ = 3.50) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะในปัจจุบันกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษา

สมรรถนะนักวิชาการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	sig
ความรู้					
สมรรถนะปัจจุบัน	47	3.55	0.54	-9.18	.000
สมรรถนะที่พึงประสงค์	47	4.49	0.55		
ทักษะ					
สมรรถนะปัจจุบัน	47	3.50	0.67	-8.68	.000
สมรรถนะที่พึงประสงค์	47	4.36	0.67		
คุณลักษณะอื่น ๆ					
สมรรถนะปัจจุบัน	47	4.22	0.53	-6.04	.000
สมรรถนะที่พึงประสงค์	47	4.71	0.45		

3. การวิเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะของผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล

3.1 ด้านความรู้

ผู้บริหารคาดหวังให้นักวิชาการศึกษามีความรู้ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ด้านการประมวลผลข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานในความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ความรู้เรื่องข้อกำหนด กฎระเบียบใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ความรอบรู้ในงานการศึกษาทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน ในระดับประเทศและระดับนานาชาติ มีความรู้ด้านจิตวิทยา โดยเฉพาะเมื่อต้องติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

3.2 ด้านทักษะ

ผู้บริหารเห็นว่านักวิชาการศึกษาควรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น การใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทักษะการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ทักษะการให้คำปรึกษา สามารถชี้แจงงานในความรับผิดชอบให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน ทักษะการคิดวิเคราะห์วางแผน ทักษะการบริหารจัดการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทักษะการวิจัยค้นคว้าข้อมูล ทักษะการพัฒนาการทำงานให้ตอบสนองนโยบายของส่วนงาน สามารถเสนอแนะและประเมินผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ

ผู้บริหารคาดหวังให้นักวิชาการศึกษามีคุณลักษณะอื่น ๆ 2 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ ปรับตัวเก่ง โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญภาวะเครียดจากการทำงาน มีไหวพริบ มองโลกในแง่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจทางบวกให้ตนเองและทำงานภายใต้ภาวะความกดดันได้

นอกจากนี้ นักวิชาการศึกษาควรเป็นผู้ใฝ่รู้ มุ่งมั่น ตื่นตัวและติดตามการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ 2) คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีมารยาทและทักษะในการเข้าสังคม สุภาพ มีจิตใจโอบอ้อมอารี พร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ใส่ใจให้เกียรติ ยินดีให้บริการและแสดงความเป็นมิตรต่อผู้อื่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมแม้สมรรถนะปัจจุบันทั้ง 3 ด้านในทรรศนะของผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก แต่ในรายละเอียดพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ในการประมวลผลข้อมูล และความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโครงการที่จัดอบรมให้บุคลากรด้านการศึกษาอาจยังไม่เพียงพอที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) และจากจำนวนผลงานวิจัยด้านการศึกษาในปี 2560–2562 ที่นำเสนอในงานมหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดล มีเพียงร้อยละ 14.08 ของจำนวนผลงานทั้งหมด (ปิยะณัฐ พรมสาร, ม.ป.ป.) หากนักวิชาการศึกษามีความรู้ด้านการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางานการศึกษาได้มากขึ้น ส่วนสมรรถนะด้านทักษะการจัดทำโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ในการจัดทำโครงการดังกล่าว นักวิชาการศึกษาต้องมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับดีเยี่ยม แต่นักวิชาการศึกษาส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกก่อนที่มหาวิทยาลัยมหิดลจะมีประกาศ เรื่องการกำหนดเกณฑ์ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ ของพนักงานมหาวิทยาลัยปี พ.ศ. 2559 (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) ในทรรศนะของผู้บริหาร นักวิชาการศึกษาจึงมีทักษะภาษาอังกฤษไม่เพียงพอในการจัดทำโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ

สำหรับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 3 ด้านในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทักษะสำคัญในยุคประเทศไทย 4.0 การกำหนดสมรรถนะนักวิชาการศึกษาของสำนักงานก.พ. และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลที่ต้องการพัฒนาคนให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวางแผนดำเนินงาน มีความรู้ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ สามารถประสานงานและมีจิตสำนึกในการให้บริการ (ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580), 2561; สำนักงาน ก.พ., 2552; มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560; อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560)

ผลการวิจัยชี้ว่าผู้บริหารคาดหวังให้นักวิชาการศึกษามีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าสมรรถนะในปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารส่วนงานรับนโยบายจากมหาวิทยาลัยและมุ่งมั่นที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย จึงต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Vroom & Deci (1999) ซึ่งกล่าวว่าผู้ที่คาดหวังจะบรรลุเป้าหมายจะรับรู้ถึงคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น เข้าใจความเป็นไปได้และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมาย และ

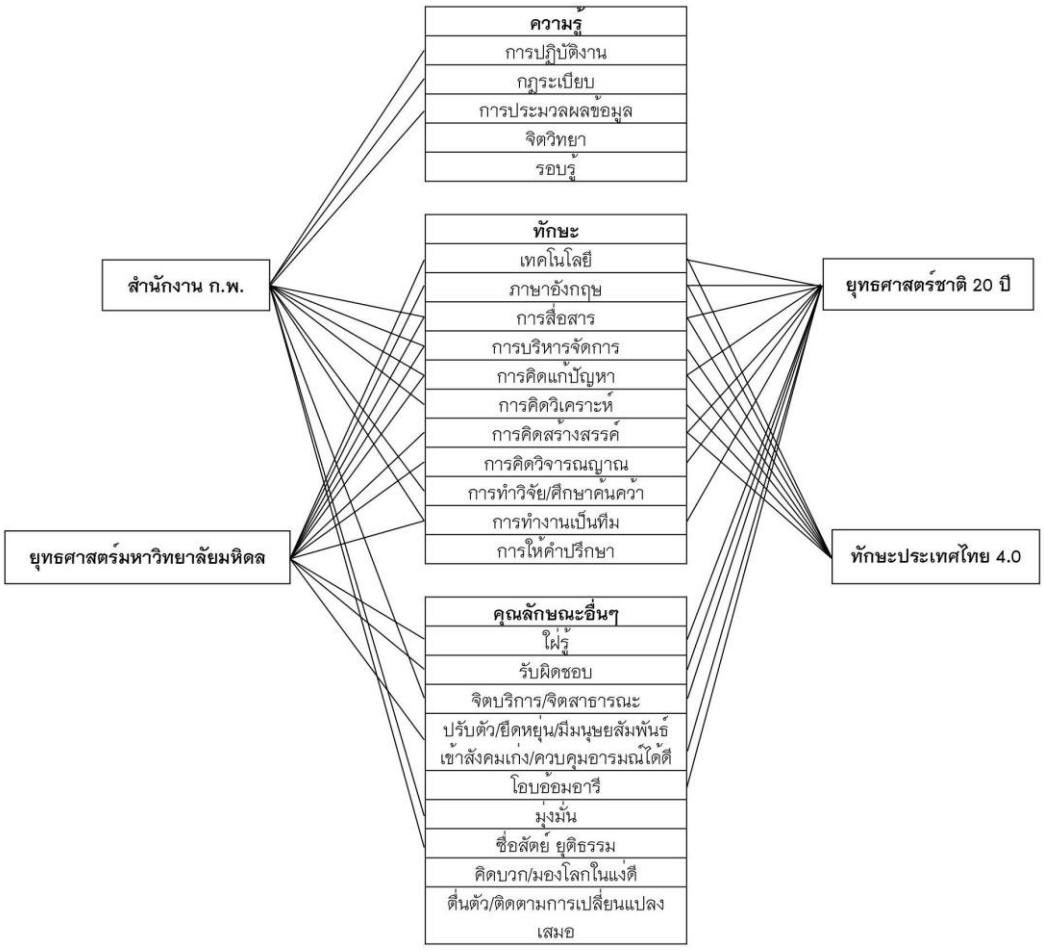
สอดคล้องกับการวิจัยของธนายุ ภู่วิทยาธร (2562) ธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์ (2558) และอภิเดช เล้าโสภาภิรมย์ (2563) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่าสมรรถนะในปัจจุบัน ประกอบกับธรรมชาติของคนที่มักทำสิ่งต่างๆ จากแรงจูงใจ ดังนั้นเมื่อคนต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น (McClelland, 1962 อ้างถึงใน Arnolds & Boshoff, 2003) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่าคุณลักษณะอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณลักษณะอื่น ๆ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์ (2558) ที่พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานที่หัวหน้างานบัญชีคาดหวังมากที่สุดคือกิจนิสัยที่ดีในการประกอบอาชีพ เนื่องจากคุณลักษณะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำพาความรู้และทักษะให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี (อรทัย ยศปัญญา และอนุชา กอนพ่วง, 2561)

จากแบบสอบถามปลายเปิด เห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลและเป็นยุคสังคมฐานความรู้ เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อสนองตอบพฤติกรรมของบุคคลและผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับจันทนา อุดม (2557) ซึ่งกล่าวถึงความจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้การคิดวิเคราะห์ยังเป็นทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์วางแผนงาน การประเมินผลการศึกษา และการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตราภรณ์ อักษร และจตุภูมิ เขตจัตุรัส (2562) และจรงค์ศักดิ์ พุมนวน (2562) นอกจากนี้ ความรู้ด้านจิตวิทยา ทักษะการให้คำปรึกษา การมีจิตบริการและคิดเชิงบวก ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา เนื่องจากนักวิชาการศึกษามีหน้าที่ประสานงาน ให้ข้อมูล ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการศึกษาแก่บุคคลที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Blustein (2006); Zimmer-Gembeck, & Mortimer (2006); พิทักษ์ สุพรรโณภาพ (2561) และจรงค์ศักดิ์ พุมนวน (2562) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าวที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความรู้รอบ การมีไหวพริบปฏิภาณ และการตื่นตัว ติดตามการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ยังเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจาก สมรรถนะดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่ทันสมัยรอบด้านและครอบคลุม การตัดสินใจที่รวดเร็วแม่นยำ เพื่อวางแผนและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของสมาคมวิจัยฮาร์ต (Hart Research Associates, 2013) อลิสา ผลาพล (2558) และปรัชญาพร ทองประสิทธิ์ และคณะ (2563) ซึ่งพบว่าความรู้รอบ มีไหวพริบ และการตื่นตัวอยู่เสมอเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถนะปัจจุบันของนักวิชาการศึกษากับระดับสมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังเพื่อบรรลุพันธกิจด้านการศึกษา และยังเห็นถึงสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพิ่ม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงในยุคการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อสนองตอบการจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลและยุทธศาสตร์ชาติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้ค้นพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในทรรศนะผู้บริหารระดับส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทักษะสำคัญในยุคประเทศไทย 4.0 สมรรถนะของบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว ยังพบว่า ความรู้เรื่องจิตวิทยา ความรอบรู้เรื่องต่างๆ ทักษะในการให้คำปรึกษา รวมถึงการมีไหวพริบ คิดเชิงบวกหรือมองโลกในแง่ดี มีความตื่นตัวพร้อมที่จะติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความจำเป็นสำหรับนักวิชาการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สมรรถนะนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

สรุป

ในทรรศนะของผู้บริหารส่วนงานมหาวิทยาลัยมหิดล นักวิชาการศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ซ่อนลึกอยู่ภายใน ยากที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา แต่กลับมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้บุคคลใช้ความรู้และทักษะของตนอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานด้านการศึกษาที่โดดเด่น ตอบสนองวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยและนโยบายของชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นเกณฑ์การคัดเลือกนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะเกณฑ์สมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่นๆ

1.2 สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการศึกษา

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของนักวิชาการศึกษากับสถาบันการศึกษาที่เป็นคู่เทียบ

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เดชประเสริฐ, ยุทธพล ทวะชาลี, ปาริชา มารี เคน, และ กตัญญู แก้วหานาม. (2558). ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2*(1), 112–134.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *สมรรถนะการศึกษาไทย ในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020).* นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

จรงค์ศักดิ์ พุมนวน. (2562). การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสาร Mahidol R2R e–Journal, 6*(1), 1–13.

จันทนา อุดม. (2557). การขับเคลื่อนสังคมความรู้: ทัศนภาพการปรับตัวสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย ปี 2568. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 9*(1), 5–13.

ฉัตราภรณ์ อักษร และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2562). โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(3), 12–23.

เชาวนี พันธุ์ลาภะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 4*(2), 205–226.

ธนายุ ภู่วิทยาธร. (2562). การพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารปาริชาต, 32*(1), 134–150.

ธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์. (2558). สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี. *RMUTT Global Business and Economics Review, 10*(2), 141–152.

นภัสวรรณ เกียรติวุฒิกาญจน์ และ สำเริง ออนสัมพันธุ์. (2555). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2*(2), 109–117.

ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 1–71.

ปรัชญาพร ทองประสิทธิ์, สักรินทร์ อยู่ผ่อง และ อัคครัตน์ พูลกระจ่าง. (2563). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์โดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับผู้ปฏิบัติงานส่วนหน้าในธุรกิจบริการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 14*(2), 97–108.

ปิยะณัฐ พรมสาร. (ม.ป.ป.). *การวิเคราะห์ผลงาน มหกรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยมหิดลระหว่างปี 2560–2562.* สืบค้นจาก http://op.mahidol.ac.th/qd/km/document/2021/km20210610_1.pdf

พิทักษ์ สุพรรโณภาพ. (2561). การคิดเชิงบวก: ตัวแปรในการพัฒนาชีวิต. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11*(3), 1958–1978.

มหาวิทยาลัยมหิดล, กองแผนงาน. (2560). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580.* สืบค้นจาก https://op.mahidol.ac.th/pl/wp-content/uploads/ 2018/11/ Mahidol_ Strategic_Plan_ 2018–203720Year.pdf

มหาวิทยาลัยมหิดล, กองทรัพยากรบุคคล. (2560). *ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องการกำหนดเกณฑ์ผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560.* สืบค้นจาก http://op.mahidol.ac.th

มหาวิทยาลัยมหิดล, กองทรัพยากรบุคคล. (2564). *รายงานประจำปีกองทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563.* สืบค้นจาก http://op.mahidol.ac.th/hr/document/annualreport/muhr-annual-report2563-update.pdf

สำนักงาน ก.พ. (2552). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา.* สืบค้นจาก https://www.ocsc.go. th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-021-4.pdf

สิริภักตร์ ศิริโท และ วราภรณ์ มะลิวัลย์. (2556). การประเมินสมรรถนะบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผลกรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 10*(2), 41-60.

สุวรรณา รำเพย. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9*(1), 25-30.

อรทัย ยศปัญญา และ อนุชา กอนพ่วง. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20*(1), 232-245.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2560). *11 คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ต้องปฏิรูปจะช่วยให้ Thailand 4.0 เป็นความจริง (ตอนที่ 3).* สืบค้นจาก https://mgronline.com/daily/detail/9600000005559

อภิเดช เล้าโสภาภิรมย์. (2563). สมรรถนะประจำตำแหน่งของนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 39*(3), 33-41.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และ คำรณ โชธนะโชติ. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal), 8*(2), 138-160.

อลิสา ผลาพล. (2558). *การกำหนดเงื่อนไขทางจิตและพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ในสังคม* (ศิลปนิพนธ์ปริญญาศิลปบัณฑิต สาขาทัศนศิลป์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2003). The Influence of McClelland's Need Satisfaction Theory on Employee Job Performance. *Journal of African Business, 4*(3), 55–81.

Baruch, Y. (1999). Response Rates in Academic Studies–A Comparative Analysis. *Human Relations, 52*(4), 421-438.

Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy.* Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hart Research Associates. (2013). *It Takes More Than a Major: Employee Priorities for College Learning and College Success.* Retrieved from http://www.aacu.org/sites/default/files/files/LEAP/2013_EmployerSurvey.pdf

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

McClelland, D.C. (1973). *Work Motivation: Theory of Human Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Sienkiewicz, Ł., Jawor–Joniewicz, A., Sajkiewicz, B., Trawińska–Konador, K. A., & Podwójcic, K. (2014). *Competency–based Human Resources Management. The Lifelong Learning Perspective.* Warsaw: Drukarnia GC.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work.* New York: John Wiley and Sons.

Vroom, V.H., & Deci, E.L. (1999). *Management and Motivation*. UK: Penguin.

Zimmer–Gembeck, M. J., & Mortimer, J. T. (2006). Adolescent work, Vocational Development, and Education. *Review of Educational Research, 76*(4), 537–566.