

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

A DEVELOPMENT OF COMPETENCY INDICATORS OF RAJABHAT UNIVERSITY ADMINISTRATORS

มนัส สายเสมา บุญเรือง ศรีเหรียญ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์
Manas Saisema, Boonrueng Sriharun and Chanchai Wongsirasawad

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 995 คน ตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.929 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมลิสเรล version 9.1 Activation code: 0826-F30C-1BA3-6C9D ประกอบด้วย ค่า χ^2 ค่า df ค่า p value ค่า RMSEA ค่า GFI ค่า AGFI ค่า RMR ค่า SRMR และค่า CN

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะส่วนบุคคล 2) สมรรถนะทางสังคม และ 3) สมรรถนะบทบาทหน้าที่
2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม 2) ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางสังคม ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ คักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่นและ 3) ตัวบ่งชี้สมรรถนะบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ด้านความเป็นราชภัฏ ด้านความเข้าใจในองค์กร และด้านการพัฒนาท้องถิ่น
3. การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ารูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปรับแก้แล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติ $\chi^2 = 78.34$ ค่า p = .284

ที่ $df = 72$ $GFI = 0.932$ $AGFI = 0.901$ $CN = 1,305.54$ $RMR = 0.257$ $SRMR = 0.0043$ ดัชนีของค่า $RMSEA = 0.081$

ABSTRACT

The research aimed to 1) study the competency factors of the Rajabhat University administrators 2) develop the competency indicators of the Rajabhat University administrators and 3) assess and confirm the competency indicators of the Rajabhat University administrators. The samples employed in the study were 995 administrators and instructors of Rajabhat universities nationwide according to the analysis of Structural Equation Model, using Multi-stage Random Sampling method. The instrument used in the research was a 5-rating scale questionnaire with a reliability at 0.929. Data analysis was conducted by mean, standard deviation and the examining of the accordance value between theoretical models with the empirical data, analyzed by Structural Equation Models of the LISREL Program, version 9.10, activation code: 614F-A59F-F2D6-6064 with χ^2 , df , p , $RMSEA$, GFI , $AGFI$, RMR , $SRMR$ and CN .

The research results were as follows;

1. The competency factors of the Rajabhat University administrators consisted of 1) personal competency 2) social competency and 3) role competency. The factor loadings of Rajabhat University Administrators ranking from the highest to the lowest were social competency, personal competency and role competency, respectively.

2. The competency indicators of the Rajabhat University administrators consisted of 1) personal competency indicators which were achievement motivation, service mind, expertise, integrity, and teamwork 2) social competencies indicators which were leadership, visioning, strategic orientation, change leadership, self-control and empowering others and 3) the role competency indicators which were Rajabhat consciousness, organizational awareness behavior, and local development.

3. The research found that the improved competency indicators of the Rajabhat University administrators were accordant to the empirical data at a good level, considering the results of statistics confirmation including $\chi^2 = 78.34$, feasibility (p) = .284, free degree (df) = 72, accordant indicators (GFI)=0.932, improved accordant indicators ($AGFI$) = 0.901, sampling group (CN) = 1,305.54, $RMR = 0.257$, $SRMR = 0.0043$ and $RMSEA = 0.081$.

คำสำคัญ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะผู้บริหาร

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏถือกำเนิดจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถานภาพเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทย เป็นสถาบันการศึกษาที่มีประวัติความเป็นมายาวนานและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการตั้งกระทรวงธรรมการ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2435 เป็นต้นมา มีวิวัฒนาการต่อเนื่อง จนในปี พ.ศ.2547 รัฐบาลตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น

สำหรับภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่ต่างสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป แต่มีภาระหน้าที่เพิ่มเติม และถือว่าเป็นจุดแข็ง คือ ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามมาตรา 7 บัญญัติไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 2547)

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีการปรับตัวให้ทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินอันมีค่า และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อเพิ่มคุณค่าในการทำงานให้กับองค์กร จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ และแนวโน้มของปัญหาที่ภาครัฐจะต้องเตรียมตัวรับให้ทันกับสถานการณ์ ก็คือ การสรรหา พัฒนา และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง (High Competency) ไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นกลไกในการปรับปรุงคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานให้สามารถใช้สมรรถนะได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำระบบสมรรถนะมาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับองค์กร สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งได้ดำเนินการจัดทำตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

ผู้วิจัยตระหนักว่า กรอบสมรรถนะ (Competency Framework) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งบอกว่าสมรรถนะใดมีความจำเป็นต่อการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา พัฒนา และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูงไว้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย, 2551) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีผลการปฏิบัติงานตามความต้องการของประเทศชาติและประชาคมอาเซียนต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานทางการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏของไทยต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยังขาดความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักในการนำสมรรถนะมา ใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ

1. ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งมีวิธีการ ดำเนินการวิจัยตามหลักการพัฒนาตัวบ่งชี้ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์สังเคราะห์จากการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้และเครื่องมือวิจัย โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั่วประเทศ จำนวน 995 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship) โดยใช้โปรแกรม LISREL Versions 9.10

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือที่หาคุณภาพแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย

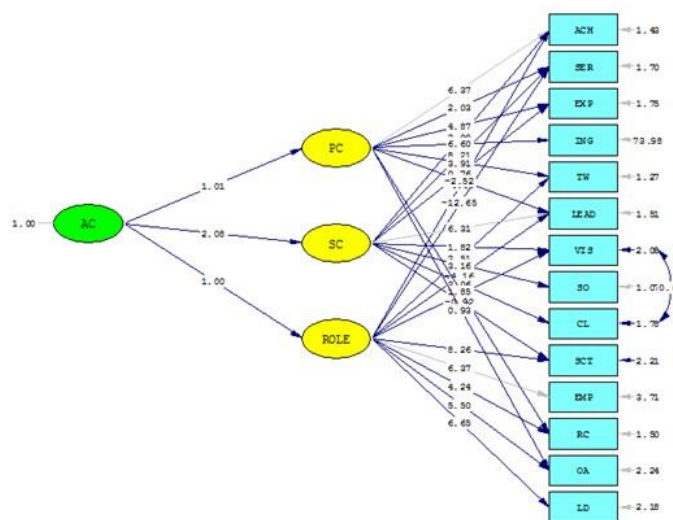
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอรายงาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความ เทียบตรงของตัวบ่งชี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับพิจารณาความเหมาะสมในการ นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูล

เชิงประจักษ์การสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิงเรล 9.10 (LISREL version 9.10 Activation code. 0147A59F-F2D6-6064) และจัดทำเป็นรายงานการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะส่วนบุคคล 2) สมรรถนะทางสังคม และ 3) สมรรถนะบทบาทหน้าที่
2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวบ่งชี้สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางสังคม ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น
 - 2.3 ตัวบ่งชี้สมรรถนะบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ด้านความเป็นราชภัฏ ด้านความเข้าใจในองค์กร และด้านการพัฒนาท้องถิ่น ดังแสดงในภาพที่ 1



chi-square=78.34, df=72, p-value=0.28471, RMSEA=0.081

ภาพที่ 1 แสดงองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะบทบาทหน้าที่

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยโปรแกรม LISREL Version 9.10 ตามภาพที่ นั้น ค่าสถิติแสดงผลกระทบของตัวแปรแฝงที่มีต่อตัวแปรสังเกต 14 ตัวแปร สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติของตัวแปรสังเกตที่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรแฝงจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประมาณค่าจากคะแนนดิบ

ตัวแปรสังเกต		ค่าสถิติ	ตัวแปรแฝง		
			PC	SC	ROLE
ACH	Errorvar = 1.430 R' = 0.966	λ	6.370*	2.094*	4.482*
		t	1.449	-2.067	-
		SE	(1.446)	(2.168)	-
SERV	Errorvar = 1.700 R' = 0.961	λ	2.034*	8.213*	-12.651*
		t	1.798	3.850	-3.207
		SE	(1.131)	(2.133)	(3.945)
EXP	Errorvar = 1.750 R' = 0.961	λ	4.870*	0.760*	-
		t	7.723	1.230	-
		SE	(0.631)	(0.618)	-
ING	Errorvar = 73.980 R' = 0.381	λ	6.597*	-	-
		t	4.579	-	-
		SE	(1.441)	-	-
TW	Errorvar = 1.270 R' = 0.971	λ	3.912*	-	2.507
		t	7.186	3.703	-
		SE	(0.544)	(0.677)	-
LEAD	Errorvar = 1.510 R' = 0.963	λ	-2.521*	6.310*	-4.160*
		t	-2.269	-1.669	-
		SE	(1.111)	(2.493)	-
VIS	Errorvar = 2.080 R' = 0.93	λ	-	1.817*	2.746*
		t	2.422	1.877	11.123
		SE	(0.750)	(1.463)	(0.953)
SO	Errorvar = 1.070 R' = 0.076	λ	-	3.163*	-
		t	-	4.090	-
		SE	-	(0.773)	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต		ค่าสถิติ	ตัวแปรแฝง		
			PC	SC	ROLE
CL	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	-	3.065*	-
		t	4.093	8.056	-
		SE	(0.749)	(0.220)	-
SCT	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	-	-0.917*	8.260*
		t	-1.421	6.669	1.870
		SE	(0.645)	(1.239)	(1.184)
EMP	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	-	-	6.370*
		t	-	-	-
		SE	-	-	-
RC	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	1.853*	-	4.238*
		t	4.351	8.657	-
		SE	(0.426)	(0.490)	-
OA	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	0.929*	-	5.496*
		t	1.925	10.670	-
		SE	(0.482)	(0.515)	-
LD	Errorvar = 0.00 R' = 0.00	λ	-	-	6.646*
		t	83.836	-	-
		SE	(0.0793)	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง $\alpha = .05$

ค่าในวงเล็บ เป็นค่าที่โปรแกรม LISREL กำหนดให้เป็นค่าคงที่

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 คือ สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรแฝงภายในมีผลกระทบต่อ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม ความเป็นราชภัฏ และความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ องค์ประกอบที่ 2 คือ สมรรถนะทางสังคมเป็นตัวแปรแฝงภายในมีผลกระทบต่อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง องค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะบทบาทหน้าที่ เป็นตัวแปรแฝงภายในมีผลกระทบต่อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง ความเป็นราชภัฏ ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ และการพัฒนาท้องถิ่น

เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทำให้ได้องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความเป็นองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยโปรแกรม LISREL version 9.10 เพื่อตรวจสอบและหาขนาดของผลที่องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีต่อตัวแปร ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยเทคนิควิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship) โดยใช้โปรแกรม LISREL version 9.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะทางสังคม และองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะบทบาทหน้าที่ จากข้อมูลน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ เห็นว่า มีสอดคล้องกลมกลืนและมีความสำคัญต่อองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นอกจากนี้องค์ประกอบที่ 1 คือ สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรภายในมีผลกระทบต่อการบริหารที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม สภาวะผู้นำ ความเป็นราชภัฏ และความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ องค์ประกอบที่ 2 คือ สมรรถนะทางสังคมเป็นตัวแปรแฝงภายในมีผลกระทบต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และการควบคุมตนเอง องค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะบทบาทหน้าที่ เป็นตัวแปรแฝงภายในมีผลกระทบต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง ความเป็นราชภัฏ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ และการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา จันทร์ศิริ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผลการวิเคราะห์หาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม และด้านจริยธรรม

เมื่อพิจารณาผลกระทบที่ตัวแปรสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีผลกระทบต่ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะบทบาทหน้าที่ที่สามารถแสดงได้

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการสรรหา พัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 ได้แนวทางการประยุกต์แนวคิดด้านสมรรถนะและภาวะผู้นำมาควบคุมและปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สนองตอบกับปัญหาและความต้องการของสังคม

1.3 ได้แนวทางและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านผู้บริหารในมหาวิทยาลัยไทย ที่ควรจะเป็น และที่กำลังจะปรับเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ หรือมหาวิทยาลัยอิสระที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ควรสร้างเกณฑ์วัดระดับสมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ และแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

ญาณวิทย์ บัวหอม. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล นครราชสีมา.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : บั๊คแบงค์.

ทวีศิลป์ กุลนภาดล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้า

คุณธรรมจริยธรรม. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. กรุงเทพฯ : โรงแรมแอมบาสเดอร์

“พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547” (2547, 14 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา.

เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23ก. หน้า 1-24.

- มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย. (2551). การศึกษากรอบสมรรถนะและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุดของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. **พระจอมเกล้าลาดกระบัง**. 16 (1), 33-43.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จันทศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร: หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย. **มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 2(6), 53-55.
- สุภาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่งคั่งการพิมพ์.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี. (2549). **การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). **Career Development in Practice**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็น เซ็นเตอร์.
- Johnstone, J.N. (1981). **Indicators of education systems**. London : Unesco.
- McClelland D.C. (1975). **A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle**. Boston : Mcber.
- Spencer, M.L. and Spencer, M.S. (1993). **Competency at Work : Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Son.