

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้วิจัย : นางสาวกมลรัตน์ แสนใจงาม

สาขาวิชา : นโยบายสาธารณะ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: รองศาสตราจารย์ประวิติ พันผาสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 47 คน สายวิชาการ จำนวน 131 คน สายและสนับสนุน จำนวน 131 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 309 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า จากการแบ่งระดับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่จำเป็นต้องมีและที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ออกเป็น 1-5 ระดับคะแนน คือ คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีสมรรถนะน้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับน้อย ระดับ 3 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมาก ระดับ 5 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด และการการแปรความหมายของคะแนนการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ออกเป็นช่วงคะแนน 1 – 5 คะแนน คือ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ระดับสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนามาก ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ระดับสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ระดับสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ระดับสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด

โดยภาพรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีแบ่งเป็น สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี ทั้งผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สายวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก สำหรับสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรแบ่งเป็น สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สายวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง และสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จากการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยภาพรวม ทั้งผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด แต่หลักในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเป็นสิ่งที่จำเป็น การพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรนำเอาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่จำเป็นต้องมี ไปประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เช่น ระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ระบบโยกย้าย เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และระบบการพัฒนาและฝึกอบรมและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีการเผยแพร่และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทราบถึงสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่จำเป็นต้องมี เพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน และในการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาน้อยที่สุดในทุกด้านนั้น อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จึงทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาตรฐานตามสมรรถนะหรือสูงกว่าสมรรถนะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการปรับปรุงสมรรถนะและมาตรฐานสมรรถนะให้สูงขึ้นด้วย

The Title : Model for Developing Personnel's Competency of Chiangmai Rajabhat University

The Author : Miss Kamonrat Saenchaiangam

Program : Public Policy

Thesis Advisors : Dr. Churairat Chullachakkawat Chairman

Thesis Co-Advisor : Associate Professor Prawat Phuenphasuk Member

ABSTRACT

The objectives of this study were to explore existing and necessary personnel competency of Chiangmai Rajabhat University and to analyze a model of personnel competency development of Chiangmai Rajabhat University. The sample was 309 personnel in Chiangmai Rajabhat University, consisted of 47 administrators, 131 academic staff, and 131 support staff. This study was survey research. The research instrument was questionnaire. Data was analyzed by SPSS, percentage, mean, and standard deviation.

The results were found that core competency and functional competency of Chiangmai Rajabhat University's personnel could be divided into 5-score level, namely, 1 means lowest level of competency, 2 means low level of competency, 3 means moderate level of competency, 4 means high level of competency, and 5 means the highest level of competency. This study also used gap analysis to interpret the findings based on the rank score from 1 to 5 as follows: 4.21-5.00 means the requirement of developing competency at the highest level; 3.41-4.20 means the requirement of developing competency at the high level; 2.61-3.40 means the requirement of developing competency at moderate level; 1.81-2.60 means the requirement of developing competency at low level; and 1.00- 1.80 means the requirement of developing competency at the lowest level.

For necessary competency, overall core competency of Chiangmai Rajabhat University's administrators, academic staff, and supporting staff was at the highest level. Administrators had functional competency at a high level; academic staff at the highest level and supporting staff at a high level. In terms of existing competency, administrators had core competency at a high level, academic staff at a moderate level, and supporting staff at a moderate level. For existing competency, overall functional competency of administrators, academic staff, and supporting staff was at a moderate level. A model of personnel competency development of Chiangmai Rajabhat University was analyzed by comparing necessary competency with existing competency. The analytic results showed that overall requirement of developing competency among administrators, academic staff, and supporting staff was at the lowest level. However, practically, the personnel development to meet higher level of competency was important. Systematic and ominous personnel development should be further performed.

The results of this study would be provided some suggestions for Chiangmai Rajabhat University's personnel for self-improvement and development to align with core and functional competency necessary for its personnel in order to reach effective management. Moreover, necessary core and functional competency should be applied to human resource management system in Chiangmai Rajabhat University beyond annual performance assessment such as recruitment, appointment, compensation, payroll, wage, salary, rotation, promotion systems. Related development and training systems should be published and understood among personnel so that they could realize necessary competency in Chiangmai Rajabhat University in order to set collectively goal. By comparing existing and necessary core and functional competency of Chiangmai Rajabhat University's personnel, the requirement of developing competency was at the lowest level in all aspects. This would be because Chiangmai Rajabhat University had implemented performance assessment since 2012. Thus, its personnel had developed themselves in order to meet or exceed standard competency. Lastly, the University should improve competency and the standard criteria of competency .

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ประวิติ พันผาสุขอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการทำวิจัยและให้ความเอาใจใส่อย่างดี ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ให้ทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ขอขอบคุณ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสุดท้ายขอขอบพระคุณบิดามารดาที่ช่วยสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจอย่างดีเยี่ยมในการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่พระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

กมลรัตน์ แสนใจงาม