



## รายงานวิจัย

การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
A Study of The Core Competencies of  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi Personnel

สุภารัตน์ เมืองโสภา  
กองบริหารงานบุคคล

ได้รับทุนสนับสนุนจากกองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประจำปี พ.ศ. 2565

หัวข้อโครงการวิจัย	การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
ชื่อ – นามสกุล	สุภารัตน์ เมืองโสภาก
สังกัด	กองบริหารงานบุคคล
ปีงบประมาณ	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 315 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความสถิติทดสอบแบบเอฟ (f-test) หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** สมรรถนะหลัก บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<b>Research Title</b>	A Study of The Core Competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi Personerl.
<b>Name – Surname</b>	Suparat Muangsopa
<b>Organization</b>	Personnel Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Fiscal Year</b>	2020

### Abstract

Research on “ Study of core competencies of personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi” has the objective of 1) Study the level of core competencies of university personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi and 2) compare the main competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel classified by personal factors. The population used in the study was 315 Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel. Statistics used included frequency and percentage ( Percentage) , mean ( Mean) , standard deviation (Standard Deviation) and presented in terms. Describe the statistics of the F-test (f-test), principles of one-way discriminant analysis of variance (One way ANOVA).

The research results found that

1. The main competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel were found to be at a moderate level. When considering each aspect, it was found that Good service and teamwork at a high level As for the achievement aspect In terms of accumulating expertise in careers and adherence In righteousness and ethics, it is at a moderate level.

2. Results of comparing the main competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel with personal factors, classified by gender, age, education level, position, and personnel type. and working hours were found to be

Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel with gender and educational levels are different. There are different levels of core competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel, with statistical significance at the 0.05 level.

Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel with age, position, and type of personnel and the working period differs in the level of core competencies of Rajamangala University of Technology Thanyaburi personnel. no different Statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** core competencies, personnel, Rajamangala University of Technology  
Thanyaburi personnel



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” สามารถสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สองเมือง และผู้ช่วยศาสตราจารย์สัจจิตา พรหมโชติ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาตรวจเครื่องมือ และได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนถึงติดตามความคืบหน้าช่วยกระตุ้นให้มีกำลังใจ จนสามารถทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี โดยเฉพาะเครือข่ายบุคลากรที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และคอยช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอบคุณกองบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ให้งานวิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

สุภารัตน์ เมืองโสภา

2565



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	6
2.2 ความหมายของสมรรถนะ (Competency).....	6
2.3 ประเภทของสมรรถนะ (Competency).....	8
2.4 ความหมายของสมรรถนะหลัก.....	8
2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก.....	9
2.6 ประโยชน์ของสมรรถนะต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	10
2.7 สมรรถนะหลักและตัวบ่งชี้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	11
2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	17
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	35
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	38
4.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.2 การนำเสนอผลการวิจัย.....	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉะบุรี.....	44
4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ฉะบุรี.....	50
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>65</b>
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	67
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	68
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>69</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>71</b>
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	72
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลฉะบุรี .....	74
ภาคผนวก ค การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ.....	81
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) .....	85
<b>ประวัติผู้จัดทำ.....</b>	<b>88</b>



## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	11
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน.....	33
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	39
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง .....	40
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	40
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน.....	41
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	41
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน.....	42
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวม.....	44
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	45
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี.....	46
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....	47
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	48
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	49
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ.....	50



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.16	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี.....	52
ตารางที่ 4.18	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	54
ตารางที่ 4.20	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....	55
ตารางที่ 4.21	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม.....	56
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่ง.....	57
ตารางที่ 4.23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี.....	58
ตารางที่ 4.24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	59
ตารางที่ 4.25	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	60
ตารางที่ 4.26	ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี.....	62
ตารางที่ 4.28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	63
ตารางที่ 4.29	สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	64

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	46





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ท้าววิจัย

หากกล่าวถึงสมรรถนะบุคลากรในองค์กรภาครัฐ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ส่งเสริมและผลักดันในส่วนราชการให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาภายใต้การทำงานศตวรรษที่ 21 บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการแนวใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีมาตรฐานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากลและขีดความสามารถการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างบทบาท ภารกิจให้มีความเหมาะสมและที่สำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถตอบสนองภารกิจขององค์กร โดยได้เล็งเห็นถึงการใช้ทรัพยากรที่สนับสนุนให้บุคคลรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในภาคเอกชน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากโดยการทำงานเพื่อให้ทราบถึงบุคลากรภายในองค์กรนั้นจะต้องมีรูปแบบการทำงานแบบใดในการตอบสนองความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะนี่คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด องค์กรที่เห็นคุณค่าและใส่ใจในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของตนให้เพิ่มขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในที่สุดบุคลากรที่มีศักยภาพจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุดด้วยเช่นกัน ซึ่งเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรก็คือ สมรรถนะ (Competency) พร้อมทั้งยังเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งผลลัพธ์สุดท้าย คือ องค์กรจะได้บุคลากรที่มีศักยภาพตามความต้องการเพื่อยกระดับคุณภาพขององค์กรอย่างแท้จริง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้เล็งเห็นความสำคัญของ “บุคลากร” จึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะและสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม กลยุทธ์:การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์:การบริหารจัดการ มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพสูง ปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึง

สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อทราบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอยู่ระดับใด และควรมีการกำหนดสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งสะท้อนความยากง่าย ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ทำให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกัน รวมถึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันด้วย ซึ่งปัจจุบันผู้วิจัยรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งสายวิชาการสายสนับสนุน รวมถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย จึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย :

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย :

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ใช้วิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) และสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556) มาเป็นกรอบแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. ประเภทบุคลากร
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตามที่เกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ 5 ด้าน แบ่งเป็น ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมทั้งสิ้น 2,150 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565) ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2565

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973:727) จำนวน 315 คน

### 1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 พื้นที่ คือ

3.3.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี(คลองหก) เลขที่ 39 หมู่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

3.3.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต เลขที่ 2 พหลโยธิน 87 ซอย2 ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130

### 1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนเมษายน 2565 – มีนาคม 2566

## 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) และสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556) มาเป็นกรอบแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

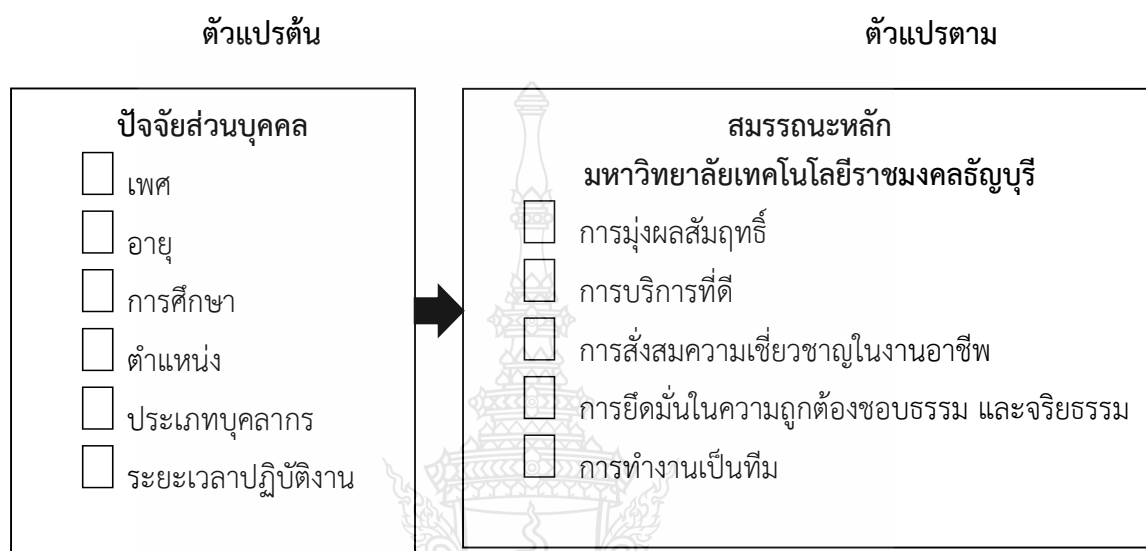
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

การบริการที่ดี (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงระดับของสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก และนำข้อเสนอแนะนั้นไปเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต่อไป

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**สมรรถนะ (Competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น

**สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันได้แก่

**การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)** ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนา

ผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถ  
กระทำได้มาก่อน

**การบริการที่ดี (Service Mind)** ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ  
ในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)** ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้  
ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง  
อย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติ  
ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

**การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)** การดำรงตนและ  
ประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยา  
ข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

**การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่ง  
ของทีมหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็น  
สมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับ  
สมาชิกในทีม

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาโดยครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency)
- 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) เกิดขึ้นในราวปี 1970 โดย Dr.David C.McClelland ซึ่งในขณะนั้นรัฐบาลสหรัฐอเมริกาเกิดปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเนื่องจากบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานซึ่งผ่านการทดสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ได้คะแนนสูง แต่กลับปฏิบัติงานได้ไม่ดีเหมือนกับตอนสอบคัดเลือกเข้ามา ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกและได้คะแนนน้อยกว่ากลับปฏิบัติงานได้ดีกว่า จึงทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาต้องการหาวิธีการหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง Dr.David C.McClelland จึงได้มาทำการเก็บข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานและทำการศึกษาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่ปฏิบัติงานได้ดีตามเกณฑ์ และปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์เกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า “ผู้ปฏิบัติงานเก่ง” ไม่จำเป็นต้องเป็น “ผู้ที่ยึดเก่ง” แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่เราทำจึงเรียกว่าคนนั้นมี “สมรรถนะ (Competency)” ที่เหมาะสม และตรงกับงานนั้น ๆ และให้จำกัดความของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลบางกลุ่มหรือบางคนในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลเหล่านี้ได้แสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรม (เท็อน ทองแก้ว, 2564)

##### 2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

เสนห์ กรแก้ว และคณะ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะภายในอันได้แก่ ค่านิยม เจตคติ แรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลอย่างเต็มกำลังขีดความสามารถด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน และความเป็นเลิศของบุคคลในองค์กร

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปของ

ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

กนกพร ถาวรประเสริฐ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ในการทำงานที่จะส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) 2. การบริการที่ดี (Service mind) 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4. จริยธรรม (Integrity) 5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความคิดเห็น เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude)

อดิศร โคตรนรินทร์และเจียมพล บุญประคม (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะต้องใช้พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ แรงดึงดูด ความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ อันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุที่สามารถส่งผลต่อการดำเนินการให้บรรลุ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการ

McClelland (1998: 331 อ้างใน แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา, 2561) กล่าวคือ สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกที่เป็นพื้นฐานในตัวปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย แนวคิด/ความคิดของตน (Self- Concepts) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) ด้วยแรงขับ (Motives) ทศนคติ (Attitude) ลักษณะ (Traits) ทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) หรือ ความรู้-ความคิด (Cognitive) ที่เชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกัน ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

Boyatzis (1982 อ้างใน นภัสนันท์ ผาสุก, 2562) กล่าวคือ สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของบุคคล มุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องถึง ความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยหมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล (An Under- Lying Characteristic of a person) คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2008 อ้างใน แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา, 2561) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ทักษะพฤติกรรม ทศนคติรวมไปถึงการรวมเอาความรู้เป็นปัจเจก บุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหลายอย่างเหล่านี้ทำให้การบริหารทรัพยากรของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะใด ๆ ที่อยู่ภายในบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge ) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จ และมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม

## 2.1.2 ประเภทของสมรรถนะ (Competency)

ประเภทของสมรรถนะเป็นลักษณะที่นิยมนำมาใช้ในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษา องค์ประกอบของสมรรถนะจากการศึกษาพบว่าสามารถจำแนกประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ประเภทคือ

2.1.2.1 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) คือ ความสามารถ เฉพาะเจาะจงใน แต่ละบุคคล โดยใช้ความพยายามสูงมากในการปฏิบัติตามได้ เช่น ความสามารถ ด้านกีฬา ความสามารถด้านการทำอาหาร เป็นต้น

2.1.2.2 สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) คือ ความสามารถเฉพาะตนใน รูปแบบการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เจาะจง เช่น การเงินและบัญชี จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการ คำนวณ หรือการ ทำบัญชีตัวเลข เป็นต้น

2.1.2.3 สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) คือ ความสามารถเฉพาะ องค์กร นั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษที่บางองค์กรไม่สามารถทำได้

2.1.2.4 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ ความสามารถหลักที่บุคลากรทุก ตำแหน่ง ในองค์กรจะต้องมี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหลักในองค์กรและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.2.5 สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของ บุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการ ตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะ ทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมี สมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

## 2.1.3 ความหมายสมรรถนะหลัก

สายรุ้ง ตุ่นป้อม (2560) ได้ให้ความหมายสมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัยที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่เสริม ความสามารถในแต่ละตัวบุคคล และคุณสมบัติที่องค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ นอกจากสมรรถนะส่วนตัวแล้ว องค์กรแต่ละองค์กรควรจะต้องมีสมรรถนะหลักของแต่ละ องค์กร เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้สอดคล้องกัน และนำพาองค์กรไปสู่ แผนโครงการที่กำหนดไว้

ทศพร พิษะระ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกหรือ การแสดงออกของพฤติกรรมพนักงานที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติอุปนิสัย ของคนในองค์กร รวมไปถึง ความรู้ทักษะ ตลอดจนวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กรโดยรวม หากพนักงานทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะจะช่วยให้อำนาจสู่เป้าหมายหลักหรือกลยุทธ์ขององค์กรได้

กนกพร ถาวรประเสริฐ (2562) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลต้องมีเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่น พนักงานบริการจะต้อง มีสมรรถนะหลักคือการให้บริการที่ดี สามารถประสานงานได้ดี เป็นต้น

อาร์นอลด์ ดี นาเดียแลค (Arnauld de Nadailac, 2003 อ้างใน กรภัทร พวงทอง, 2562) ได้ระบุว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น เป็นความสามารถที่ใช้

เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

สมฤทัย อยู่รอด (2558 อ้างใน อาราพิต หัตถนิ, 2562) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคลได้แก่ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ จริยธรรม ค่านิยม ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ จะต้องมียุทธศาสตร์เด่นอะไรบ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะอะไรบ้าง

อารณณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549 อ้างใน อาราพิต หัตถนิ, 2562) สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักเป็นเกณฑ์กำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่มีพร้อมตามที่องค์กรต้องการในแต่ละด้านที่พึงมีหรือปฏิบัติเพื่อให้เห็นความชัดเจนของแต่ละบุคคลในด้านการมุ่งมั่นในการให้บริการ การมีคุณธรรมจริยธรรมต่ออาชีพ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

### 2.1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 อ้างใน ภูริกันต์ สองสี, 2563) ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1.2.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2.4.2 บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานสายอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่หาความรู้เพื่อสังคม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.2.4.4 จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การปกครองของตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2.4.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมีใช้ฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

### 2.1.5 ประโยชน์ของสมรรถนะต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถตลอดจนพัฒนาทักษะที่ส่งผลต่อการมีสมรรถนะยอดเยี่ยมขึ้น ย่อมทำให้บุคลากรเติบโตอย่างมีศักยภาพ และที่สำคัญจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้นได้เช่นกัน นั้นเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสมรรถนะนั้นมีประโยชน์มากมายหลายด้านอีกด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.1.5.1 ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังคนในโครงสร้างงานขององค์กร (Workforce Planning) หากเรารู้สึกสมรรถนะของพนักงานแต่ละคนได้เราจะสามารถนำมาจัดโครงสร้างองค์กร ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงประเมินจำนวนตลอดจนวางแผนเรื่องอัตรากำลังคน (Manpower Planning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ทั้งนี้ยังมีประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง โอนย้าย รับผิดชอบ ไปจนถึงวางแผนด้านสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) แผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนแผนการเพิ่มตำแหน่งใหม่ (New Position) เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรได้ด้วย

2.1.5.2 ประโยชน์ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development) การเข้าใจในเรื่องสมรรถนะของการทำงานตลอดจนของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดีจะทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรู้ทิศทางในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรได้อีกด้วย รู้ว่าควรต้องเพิ่มการฝึกอบรมด้านไหน ส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ แบบไหนที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรได้ ตลอดจนทำทิศทางของแผนการฝึกอบรมระยะยาว (Training Road Map) เพื่อทำให้การพัฒนาสมรรถนะมีระบบระเบียบ กระบวนการ ตลอดจนถึงลำดับขั้นที่ชัดเจน ซึ่งจะมีผลหลายด้านต่อองค์กรไปจนถึงการวางแผนด้านการสืบทอดตำแหน่ง และการวางแผนโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม

2.1.5.3 ประโยชน์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment & Selection) การเข้าใจในเรื่องสมรรถนะของการทำงานตลอดจนของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดีนั้นจะช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดเกณฑ์ของสมรรถนะในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ในขณะเดียวกันก็สามารถช่วยใช้ประเมินความสามารถของผู้สมัครตลอดจนคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะในอนาคตให้กับพนักงานคนนั้นได้เช่นกันนอกจากนี้ยังสามารถนำเกณฑ์ที่ทางองค์กรต้องการมาใช้เป็นการสร้างคำถามสัมภาษณ์ตลอดจนทดสอบทัศนคติของผู้สมัครได้อีกด้วย

2.1.5.4 ประโยชน์ในการบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานอย่างมีทิศทาง (Performance Management & Career Development) การรู้ถึงสมรรถนะของบุคลากรนั้นยังมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการความสามารถของบุคลากร (Performance Management) หลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การเลื่อนตำแหน่ง ปรับย้ายงาน ไปจนถึงการประเมินผลปฏิบัติงาน (Evaluation) และการขึ้นเงินเดือนหรือให้โบนัสอีกด้วย นอกจากนี้การรู้ถึงสมรรถนะ

ของบุคลากรนั้นยังทำให้ฝ่ายบุคคลสามารถร่วมวางแผนพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานในองค์กรอย่างมีทิศทาง และเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนอีกด้วย ตลอดจนส่งเสริมหรือให้โอกาสกับบุคลากรที่มีสมรรถนะยอดเยี่ยมได้ลองทำงานที่ท้าทายใหม่ ๆ หรือลองลุยตำแหน่งใหม่ ๆ ที่คาดว่าสมรรถนะของบุคคลนั้นจะเหมาะสมและส่งผลดีต่อการทำงาน

2.1.5.5 ประโยชน์ในการเพิ่มตำแหน่งใหม่ ขยายธุรกิจ หรือเริ่มธุรกิจใหม่ (Business Expansion & New Business Challenge) หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดจนพัฒนาความสามารถ ทักษะ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ อาจทำให้องค์กรสามารถค้นพบศักยภาพใหม่ ๆ ของบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรพัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มขึ้นจนเหนือความคาดหมาย สิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้อาจสร้างโอกาสให้องค์กรผุดธุรกิจใหม่ ๆ ที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ หรือเพิ่มแผนกเพื่อเสริมศักยภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มตำแหน่งงานใหม่เพื่อท้าทายความสามารถของบุคลากรที่มีศักยภาพก็ได้เช่นกัน

### 2.1.6 สมรรถนะหลักและตัวบ่งชี้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2556) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะรวมของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันซึ่งสมรรถนะหลักจะกำหนดโดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และค่านิยมหลัก ซึ่งจากการศึกษาความหมายของสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้กำหนดไว้ นั้น ยังได้มีการกำหนดระดับตัวชี้วัดในแต่ละระดับของทั้ง 5 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</b>	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ	
ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี <ul style="list-style-type: none"> <li>- พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง</li> <li>- พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา</li> <li>- มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน</li> <li>- แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น</li> <li>- แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>- ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>- ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- มีความละเอียดรอบคอบ เกรงใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</li> <li>- เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>- พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>- บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
<b>การบริการที่ดี (Service Mind)</b>	
การบริการที่ดี (Service Mind) : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ</li> <li>- ให้ข้อมูล ข่าวดสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ</li> <li>- แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่</li> <li>- ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ</li> <li>- ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</li> <li>- ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน</li> <li>- นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการ ได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> <li>- ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</li> </ul>



ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธี หรือขั้นตอน การให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ</li> <li>- สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของ ผู้รับบริการ</li> </ul>
<b>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</b>	
<p>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity): การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>	
ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>มีความสุจริต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย ข้าราชการแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ</li> <li>- เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ใน สถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>- กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่ พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์</li> </ul>
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจ เสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
<b>การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</b>	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของ ตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	
ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง - ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ ของตน - รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน - รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้ - สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญใน งานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไป ปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายและระดับตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้น ความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรร ทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - บริหารจัดการให้สถาบันอุดมศึกษานำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง
<b>การทำงานเป็นทีม (Teamwork)</b>	
การทำงานเป็นทีม (Teamwork) : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมี ฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม	
ระดับที่ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ - สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีมให้ข้อมูลที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน - สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี - ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี - กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วม ทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม - รับฟังความเห็นสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น - ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ - ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ - ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีคำร้องขอ - รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ - เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คลื่นคล้าย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>- ประสานสัมพันธ์สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล</li> </ul>

### 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งต่อมา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมา (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

#### วันสถาปนามหาวิทยาลัย

ในปีพ.ศ. 2531 นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณที่มีต่อนักเรียนอาชีวศึกษา เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อให้วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาใหม่ว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" โดยหมายความคือ "สถาบันเทคโนโลยีอันเป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชธา" เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยได้ถือเอาวันที่ 15 กันยายน ของทุกปีเป็น "วันราชมงคล" ซึ่งเป็นวันคล้ายวันพระราชทานนาม "ราชมงคล"

## ตราสัญลักษณ์

ลักษณะและองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปลักษณะและองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ ล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่ อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 บรรจุอยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับมีชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

## ประติมากรรมสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ประติมากรรมสัญลักษณ์รูปดอกบัวเป็น เครื่องหมายแห่งความคิด ความรู้สี่กร่วมในอันที่จะช่วยกันพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าสืบไป รูปดอกบัวซ้อนกัน 3 ชั้น เพื่อให้เกิดความรู้สี่กร่วมเบา มีกลีบบัว 8 เส้น เส้นทั้ง 8 หมายถึง มรรค 8 ประการ ส่วนยอดแหลมแทรกขึ้นสู่ฟ้า หมายถึง ผู้จะพบความสำเร็จได้จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการผ่านแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้

## ปรัชญา (Philosophy)

“นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรี สร้างนวัตกรรม”

## ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นจัดการศึกษาและวิจัยผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

## วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”

## เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติ พัฒนานวัตกรรม และสร้างสรรค์นวัตกรรม”

## อัตลักษณ์ (Identity)

“นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม”

## พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์ ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## พื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 898 ไร่ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 740 ไร่
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 125 ไร่
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 33 ไร่
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 425 ไร่

## หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ งานประชุม สภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัย ในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติที่ประชุม ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ ของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์\* สำนักจัดการ ทรัพย์สิน\* กองอาคารสถานที่\* กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ\* และกองกฎหมาย\*

หมายเหตุ : \* เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

สถาบัน / สำนัก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้านวิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลอง และฝึกอบรม 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
4. สำนักสหกิจศึกษา\*
5. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา\*
6. สำนักบัณฑิตศึกษา\*

หมายเหตุ : \* เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

คณะ / วิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบันมี 11 คณะ และ 1 วิทยาลัย คือ

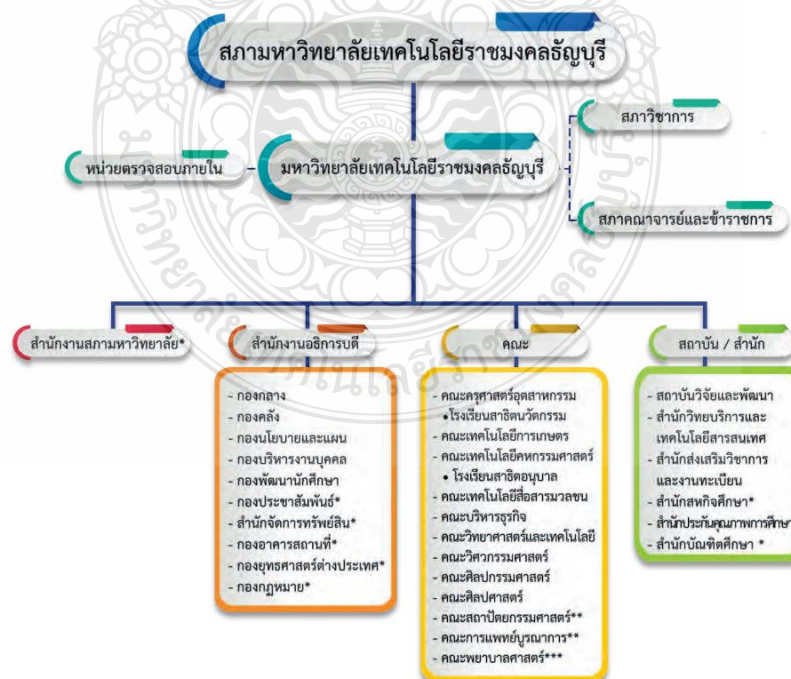
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์\*
11. คณะการแพทย์บูรณาการ\*
12. คณะพยาบาลศาสตร์\*\*

หมายเหตุ

\* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

\*\* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณ เงินรายได้

### โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล [https://www.ped.rmutt.ac.th/?page\\_id=2364](https://www.ped.rmutt.ac.th/?page_id=2364)

หมายเหตุ :

\* เป็นหน่วยงานภายในที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

\*\* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

\*\*\* เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณเงินรายได้

- โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภายใน มทร.ธัญบุรี โดยมีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

- โรงเรียนสาธิตอนุบาลราชมงคลธัญบุรี เป็นหน่วยงานภายใน มทร.ธัญบุรี และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมฤทัย อยู่รอด (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีความคิดต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายได้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน การทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เนตรนภา ตะลาด และ อาคม อึ้งพวง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของฝ่ายสนับสนุนด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการของกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นจำนวน 8,809 คนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการใน 9 คณะจำนวน 39 คนและหัวหน้างานบริการ การศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้



ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.952 และแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานและใช้การ วิเคราะห์เนื้อหาสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ศึกษาสมรรถนะหลักในปัจจุบันของการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการบริการที่ดีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากรพบว่าด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์คณะควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทำหาย ความสามารถของบุคลากร ด้านการบริการที่ดีบุคลากรควรสรุปปัญหา/อุปสรรครูปแบบการทำงาน ภายในกลุ่มงานเพื่อปรับปรุง วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คณะควรจัดเวทีให้บุคลากร สามารถนำเสนอหรือมีการบรรยายให้เพื่อนร่วมงานได้แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และนำมาพัฒนาผลงานสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรมจะต้องสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองรัก องค์กรและสนับสนุนให้ บุคลากรมุ่งเน้นการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องดำรงอยู่ด้วยความสุจริตด้านการ ทำงานเป็นทีมควรมีการจัด ฝึกอบรมนอกสถานที่เพื่อสร้างความสามัคคีแก่สมาชิกในทีมการสร้างขวัญ และกำลังใจให้เกิดขึ้นอย่าง เป็นรูปธรรมและกำจัดข้อขัดแย้งโดยใช้ระบบรุ่นพี่ดูแลรุ่นน้องและระบบ การสอนงาน

ธนพร สมมิจฉา (2560) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่ม สนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อ ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำนวน 311 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวผล ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่ม สนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงานด้าน คุณธรรมและความ ซื่อสัตย์ด้านจิตสำนึกองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนา และด้านการใฝ่ เรียนรู้อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่ม สนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานได้ดังนี้ 2.1) บุคลากรกลุ่มสนับสนุน วิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักในภาพรวม ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ด้าน คุณธรรมและความซื่อสัตย์ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงานด้านการ ทำงานเป็นทีม ด้าน จิตสำนึกองค์กรและด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) บุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติ

ตามสมรรถนะหลักใน ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ด้านความมุ่งมั่นให้ เกิดผลสำเร็จของงานด้านการทำงานเป็นทีมและด้าน จิตสำนึกองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 2.3) บุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการ ปฏิบัติตาม สมรรถนะหลักในภาพรวม ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ด้านความมุ่งมั่น ให้เกิดผลสำเร็จของงานและด้านจิตสำนึกองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน การทำงานเป็นทีมและด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 2.4) บุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีการ ปฏิบัติตามสมรรถนะหลักในภาพรวม ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ด้านความมุ่งมั่นให้ เกิดผลสำเร็จของ งานด้านการทำงานเป็นทีมและด้านจิตสำนึกองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คุณธรรมและความซื่อสัตย์ในด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะที่สำคัญมีดังนี้ (1) ด้านความใฝ่ ใฝ่เรียนรู้ควรศึกษาหาความรู้โดยนำเทคโนโลยี มาเป็นเครื่องมือในการทำงานมากขึ้น (2) ด้านคุณธรรม และความซื่อสัตย์ควรมีจรรยาบรรณในอาชีพ หรือตำแหน่งของตนเอง (3) ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผล สำเร็จ ของงานควรมีการกำหนดมาตรฐานของ งานบริการเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ (4) ด้าน การทำงานเป็นทีมควรมีการแก้ปัญหาในการ ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ (5) ด้านจิตสำนึก องค์กร ควรควบคุมดูแลทรัพยากรส่วนรวม เสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติของตนเองเพื่อเกิดความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุดเพื่อองค์กร และ (6) ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องควรมีการพัฒนารูปแบบการ ทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

วิไลวรรณ มาลัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การวิจัยวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู 2) เปรียบเทียบ สมรรถนะ หลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู จำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคลและอำเภอ และ 3) ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้ตอบ แบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน และกลุ่มที่สอง คือ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ได้มาโดย วิธีการเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถามมีค่าความตรงด้านเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และค่า ความเที่ยง เท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูเมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุก ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู การทำงานเป็นทีมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนา ตนเอง 2. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูพบว่า ผู้บริหาร และครูที่มี เพศ และตำแหน่งที่ต่างกันตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ระดับ

การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็น ต่อ สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูคือ ผู้บริหารและครู ร่วม กำหนด นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ผู้อื่นรู้จัก ช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน และชุมชน รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อน ร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

อลิศรา เปี่ยมถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของ บุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในภาคเอกชน กรณีศึกษาบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ มี จุดประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการภาคเอกชนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย การ ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสายวิชาชีพด้าน เทคโนโลยี ดิจิทัลและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่มีส่วนร่วมกับโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผล การศึกษา พบว่า สิ่งที่ควรพัฒนา มีทั้งหมด 9 สมรรถนะ ดังนี้ 1. การปรับตัวให้สามารถทำงานได้กับ ทุกวัย 2. ทักษะในการเจรจาทันทีกับลูกค้า 3. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์สิทธิบัตร การปกป้อง ข้อมูลส่วนบุคคล 4. ความรู้นโยบายบริษัทลูกค้า 5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6. ความต้องการรู้สิ่ง ใหม่ ๆ 7. ความกระตือรือร้น 8. การทำงานเป็นทีม และ 9. ทักษะการสื่อสารในส่วนการนำแนวทาง ไปพัฒนา ควรมี ดังนี้ 1. แผนระยะยาว 3 ปี และ 2. แผนระยะสั้น 1 ปี เพื่อเพิ่มโอกาสในการขยาย ธุรกิจและ องค์กรปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้

ทศพร พิษระ และคณะ (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรสาย สนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (3) เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการสำรวจจากแบบสอบถาม จำนวน 385 คน จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 แห่ง และวิเคราะห์ผล การทดสอบของ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง พบว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการ เสริมสร้างสมรรถนะ หลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัด เรียงลำดับความสำคัญ ได้ ดังนี้ (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ (4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) ด้านการบริการที่ดี ขั้นตอน ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตร คือ (1) หลักการและเหตุผล สภาพปัญหา และความจำเป็นของหลักสูตร (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (3) โครงสร้างของหลักสูตร (4) หน่วยการเรียนรู้ (5) เทคนิคการเรียนรู้ (6) สื่อประกอบการ

ฝึกอบรม (7) แผนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย (8) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และ (9) เกณฑ์การประเมินผลซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุน หน่วยที่ 2 การเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมืออาชีพ หน่วยที่ 3 การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยที่ 4 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจระหว่างการทำงาน โดยผ่านการประเมินตรวจสอบคุณภาพระดับความเหมาะสมองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงให้หลักสูตรมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลักของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำหลักสูตรที่ผ่านการ ปรับปรุงไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 คน ระยะเวลาในการใช้หลักสูตร 2 วัน รวมทั้งสิ้น 13 ชั่วโมง โดยใช้การทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวทดสอบก่อนและ หลังการทดลอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) ด้านการยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) ด้านการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างข้อมูลทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจจากการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณา สุกุณี (2561) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานที่ควรมีการปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและวิธีการเผยแพร่สมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 5 ท่านผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราควรมีในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 12 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเข้าใจองค์กรและระบบองค์กร การทำงานเป็นทีม ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การคิดวิเคราะห์เหตุผล การมีภาวะผู้นำ การทำงานเชิงรุก ความถูกต้องในงาน การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า และพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักจัดลำดับความสำคัญของสมรรถนะหลักจากความสำคัญมากที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน 4) การทำงานเชิงรุก 5) การทำงานเป็นทีม 6) การคิดวิเคราะห์เหตุผล 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความถูกต้องในงาน 9) การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า 10) ความเข้าใจองค์กรและระบบองค์กร 11) การมีภาวะผู้นำ และ 12) ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึง

ผู้บริหารเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทราต้องมีการสอนงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองอีกทั้งวิธีการเผยแพร่สมรรถนะหลักประกอบด้วยการประชุม การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมภายใน

รสสุคนธ์ เสนจันทร์ดีไชย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวโน้มนวัตกรรมเครื่องสำอาง 5 ปีข้างหน้า (2563-2567) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การทดสอบเทคนิคเดลฟายเพื่อใช้แสดงภาพการตลาดเครื่องสำอางในอนาคต 5 ปีข้างหน้า 2) เพื่อทราบแนวโน้มของประเภทของผลิตภัณฑ์สกินแคร์ในอนาคต และ 3) เพื่อระบุสารตั้งต้น (สารสกัด) ที่มีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องสำอางในอนาคต ขอบเขตการศึกษาโดยการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาผลิตภัณฑ์สกินแคร์ ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และ แบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการจำนวน 14 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้าน เจ้าของแบรนด์ จำนวน 11 ท่าน โดยนำเทคนิคกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) มาช่วยในการคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกันวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

พระมหาสุววรรณ สุวณโณ (จุลพงษ์) (2562) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 2) สร้างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการ ปกครอง คณะ สงฆ์ ภาค 4 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 โดย แบ่งการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกบาลีโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนก บาลี จำนวน 331 รูป คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และ ค่าความถี่ โดย การ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การ สร้างรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติ- ธรรม แผนกบาลีโดย ผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครอง คณะสงฆ์ ภาค 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การ พัฒนา ตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและ จรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการ พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมาก 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะ

สงฆ์ ภาค 4 พบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม คือ โรงเรียนควรกำหนดแผนการพัฒนาคูให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักเรียน 2) ด้านการบริการที่ดี ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม คือ โรงเรียนควร สร้างจิตสำนึกให้ครูรักในการสอนและตื่นตัวต่อการสอน อยู่เสมอ 3) ด้านการพัฒนาตนเองตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม คือ โรงเรียนควรมีแผนพัฒนาคูให้เป็น ผู้มีคุณธรรมและมีความสามารถเผยแพร่ ความรู้แก่นักเรียน 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม คือ โรงเรียนควรมีกิจกรรม ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรม คือ โรงเรียนควรกำหนดภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบของครูให้ชัดเจนตามหลักวิชาชีพความเป็นครูแผนก บาลี เพื่อให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 พบว่า รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตร มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมี ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

พรทิวา แสงใจ (2562) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาใน ส่วนกลาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภาในส่วนกลาง (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากร สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในส่วนกลาง และ (3) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาและปัญหาแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาในส่วนกลาง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ ผสมวิธี โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภาในส่วนกลางทั้งหมด จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภาใน ส่วนกลาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ มาตรฐาน การทดสอบแบบที การทดสอบแบบเอฟ ผล การศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในส่วนกลางใน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร พบว่า ประชากรมี ตำแหน่งแตกต่างกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในส่วนกลางแตกต่างกัน ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อ เดือน และสังกัด มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ขาดความมุ่งมั่น ขาด ความกระตือรือร้น ท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเสี่ยงในการ ทุจริต ไม่มีเวลาพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น แนวทางการพัฒนา ได้แก่ การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรกล้าเสนอสิ่งใหม่เพื่อการพัฒนา การอบรมเกี่ยวกับการ บริการที่ดี การดูแลเอาใจใส่บุคลากรโดยกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสม การทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และควรนำ แนวคิด สมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ไชยดี ยะยือริ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัด

ชายแดนภาคใต้การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณประชากรคือบุคลากร ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาสที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ จำนวน 245 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่าง จำนวน 152 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนและการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจต่อสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพเสริมการวิจัยเชิงปริมาณผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าสมรรถนะหลักในดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริการที่ดีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ตามลำดับ ผลการค้นพบนี้สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ควรนำไปวางแผนพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

กนกพร ถาวรประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 87 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายงบประมาณ 3) ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานการเงินและงบประมาณรวมทั้งสิ้น 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ทฤษฎีและเอกสาร ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะรองผู้อำนวยการฝ่ายงบประมาณของโรงเรียน มัธยมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร 2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการจัดระบบสารสนเทศงานงบประมาณ 4) ด้านสังคมและชุมชน 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) ด้านการควบคุมและกำกับติดตาม 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะ รองผู้อำนวยการฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบสมรรถนะรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายงบประมาณ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อาราพัต หัตถนิ (2562) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ภายใต้อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำแนกตำแหน่งหน้าที่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 216 คน โดยการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยา

มานะ (Yamane) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสัดส่วนต่อขนาดของประชากรแต่ละชั้นภูมิ และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ ระดับชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ด้านการทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดีตามลำดับ 2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ไม่ต่างกัน

วันสนั่น สุวรรณหงส์ (2562) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน ระดับสูง 2 ด้าน ระดับพอใช้ 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1.1) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม 1.2) การทำงานเป็นทีม 1.3) การบริการ 1.4) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 1.5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ และอายุ พบว่า ดังนี้ 2.1 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.2 สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้านคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ภูริกันต์ สองสี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 177 คน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



รดาธร สอนเต็ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ลักษณะประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการบริหารทางพยาบาล และมีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิที่ได้จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 0.00 สมรรถนะผู้นำด้านนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 10 ด้าน และสมรรถนะย่อย 58 ด้าน ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ (สมรรถนะย่อย 8 ด้าน) (2) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ (สมรรถนะย่อย 5 ด้าน) (3) สมรรถนะด้านการสร้างพลังและแรงจูงใจ (สมรรถนะย่อย 4 ด้าน) (4) สมรรถนะด้านการสร้างความมุ่งมั่น และ ความเป็นเจ้าของ (สมรรถนะย่อย 7 ด้าน) (5) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านนวัตกรรม (สมรรถนะย่อย 5 ด้าน) (6) สมรรถนะด้านการสื่อสารการสร้างสัมพันธภาพ และมีความฉลาดทางอารมณ์ (สมรรถนะย่อย 4 ด้าน) (7) สมรรถนะด้านการนำกลุ่มและทีมนวัตกรรม (สมรรถนะย่อย 7 ด้าน) (8) สมรรถนะด้านความ เข้าใจ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม (สมรรถนะย่อย 6 ด้าน) (9) สมรรถนะด้านบทบาทการ กำหนดนโยบายด้านนวัตกรรม (สมรรถนะย่อย 6 ด้าน) และ 10. สมรรถนะด้านการจัดการและ มอบหมายงาน (สมรรถนะย่อย 6 ด้าน)

ธีระพล เจริญสุข และแสงจิตต์ ไต้แสง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดีด้านทำงานเป็นทีม ด้านการคิด วิเคราะห์ด้านการพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก คือ จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์ด้านการพัฒนาชุมชน 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ สถานภาพและเพศที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า ด้านการ บริการ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตามขั้นตอนสอดคล้องกับมาตรฐานของ กรมสรรพสามิตกำหนด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการพัฒนาผลงานให้สูงกว่ามาตรฐานกรมสรรพสามิตกำหนด ด้านหลักยึดมั่นในความถูกต้องควรมีการส่งเสริม

ความโปร่งใสในการทำงาน อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ด้านความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมใน การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้านการคิดวิเคราะห์ ควรมีการวางแผนการจัดการอย่างเป็น ระบบ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้เกิดความพร้อมตามสม รรถนะบุคลากรกรมสรรพสามิต และ ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีการกำหนดแนวทางการยกระดับ มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกรอบการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกรมสรรพสามิตให้มีคุณภาพ เทียบเท่ามาตรฐานสากล



### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,017 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,133 คน รวมบุคลากรทั้งหมด 2,150 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565) ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) มีระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (0.05) หรือ 5%

$$n = \frac{2,150}{1+2,150 (0.05)^2}$$

$$= 315$$

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 315 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,150 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณจากสูตร

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

โดยที่

$n_i$	แทน	ขนาดตัวอย่างชั้นภูมิที่ $i$
$n$	แทน	ขนาดตัวอย่าง
$N_i$	แทน	ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ $i$
$N$	แทน	ขนาดของประชากร

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	1
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	5	1
กองกลาง	46	7
กองอาคารสถานที่	172	25
กองนโยบายและแผน	21	3
กองบริหารงานบุคคล	30	4
กองคลัง	47	7
กองประชาสัมพันธ์	11	2
กองพัฒนานักศึกษา	43	6
กองกฎหมาย	8	1
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	8	1
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	50	7
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	85	12
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	11	2
สำนักสหกิจศึกษา	5	1
สำนักจัดการทรัพย์สิน	13	2
สถาบันวิจัยและพัฒนา	27	4
หน่วยตรวจสอบภายใน	6	1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถานีวิทยุกระจายเสียงฯ	9	1
สำนักบัณฑิตศึกษา	9	1
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	182	27
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	115	17
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	92	13
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	75	11
คณะบริหารธุรกิจ	148	22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	173	25
คณะวิศวกรรมศาสตร์	321	47
คณะศิลปกรรมศาสตร์	110	16
คณะศิลปศาสตร์	144	21
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	77	11
คณะพยาบาลศาสตร์	50	7
คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	55	8
หน่วยบ่มเพาะ	1	1
<b>รวม</b>	<b>2,150</b>	<b>315</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งบุคลากร ประเภทบุคลากร เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสังกัด ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด สามารถเลือกตอบได้ 1 คำตอบ

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจะใช้มาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (Fisher อ้างถึงในชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539: 15) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานเป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

### 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ในเรื่องสมรรถนะหลักจากนั้นนำมากำหนดกรอบความคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณา

และข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์และความเหมาะสมยิ่งขึ้น จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย คณะบริหารธุรกิจ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สองเมือง คณะบริหารธุรกิจ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัจจิตา พรหมโชติ คณะบริหารธุรกิจ

โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบแบบสอบถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคล ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีเนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามมีเนื้อหาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยข้อคำถามใดที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้อง) มากกว่า 0.50 มาใช้เป็นข้อคำถามโดยพบว่า IOC เท่ากับทุกข้อ

3.3.3 หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient (ยูทธ ไกยวรรณ, 2550) ด้วยการใส่โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งมากกว่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบประเมินด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ทำการแจกและเก็บแบบประเมินให้เสร็จสิ้นในเดือนกรกฎาคม 2565 โดยผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน
2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลเสร็จสิ้นภายในเดือนสิงหาคม 2565

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นแรกโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สังกัด หาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำมาทำการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ สถิติ F-test ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้วิธี Fisher's Significant Difference: LSD)

ตอนที่ 4 นำข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมาเก็บรวบรวม



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การเสนอผลการวิจัย
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
Sig.	แทน	ค่าที่บ่งบอกว่าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 4.2 การเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทบุคลากร

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	124	39.37
หญิง	191	60.63
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 และเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.37

###### ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	45	14.29
อายุระหว่าง 30 – 40 ปี	168	53.33
อายุระหว่าง 41-50 ปี	69	21.90
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	33	10.48
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.48

###### ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	24	7.62
ระดับปริญญาตรี	148	46.98
ระดับปริญญาโท	120	38.10
ระดับปริญญาเอก	23	7.30
รวม	315	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.98 รองลงมาคือระดับปริญญาโทจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.62 และระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	61	19.37
พนักงานมหาวิทยาลัย	167	53.02
พนักงานราชการ	17	5.40
ลูกจ้างประจำ	7	2.22
พนักงานเงินรายได้	63	20.00
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02 รองลงมาคือ พนักงานเงินรายได้ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เป็นข้าราชการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.37 พนักงานราชการจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 และลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรสายวิชาการ	134	42.54
บุคลากรสายสนับสนุน	181	57.46
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.46 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.54

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	9	2.86
10,001-20,000 บาท	81	25.71
20,001-30,000 บาท	152	48.25
30,001-40,000 บาท	55	17.46
40,001-50,000 บาท	16	5.08
50,000 บาทขึ้นไป	2	0.63
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมาคือระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 ระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46 ระดับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.08 ระดับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 และเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	125	39.68
ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี	61	19.37
ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี	70	22.22
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	59	18.73
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.37 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.73

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน(ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0.32
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	0.32
กองกลาง	7	2.22
กองอาคารสถานที่	25	7.94
กองนโยบายและแผน	3	0.95
กองบริหารงานบุคคล	4	1.27
กองคลัง	7	2.22
กองประชาสัมพันธ์	2	0.63
กองพัฒนานักศึกษา	6	1.90
กองกฎหมาย	1	0.32
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	1	0.32
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	2.22
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	3.81
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2	0.63
สำนักสหกิจศึกษา	1	0.32
สำนักจัดการทรัพย์สิน	2	0.63
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.27
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.32
สถานีวิทยุกระจายเสียงฯ	1	0.32
สำนักบัณฑิตศึกษา	1	0.32
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	27	8.57
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	5.40
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	13	4.13
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	11	3.49
คณะบริหารธุรกิจ	22	6.98
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	25	7.94
คณะวิศวกรรมศาสตร์	47	14.92
คณะศิลปกรรมศาสตร์	16	5.08
คณะศิลปศาสตร์	21	6.67
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	11	3.49
คณะพยาบาลศาสตร์	7	2.22
คณะการแพทย์บูรณาการ	8	2.54
หน่วยปมเพาะ	1	0.32
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92 รองลงมาคือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกองอาคารสถานที่ หน่วยงานละ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.08 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนและคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ หน่วยงานละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49 คณะการแพทย์บูรณาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 กองกลาง กองคลัง สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และคณะพยาบาลศาสตร์ หน่วยงานละ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 กองบริหารงานบุคคล และสถาบันวิจัยและพัฒนา หน่วยงานละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 กองนโยบายและแผน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 กองประชาสัมพันธ์ สำนักประกันคุณภาพ การศึกษา และสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ หน่วยงานละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการ กองกฎหมาย กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ สำนักสหกิจศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน สถาบันวิทยุกระจายเสียงฯ สำนักบัณฑิตศึกษา และหน่วยบ่มเพาะ หน่วยงานละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32



**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 - ตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวม

สมรรถนะหลัก	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ลำดับ ที่
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.99	0.70	ปานกลาง	3
2.ด้านการบริการที่ดี	3.97	0.69	มาก	1
3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2.93	0.69	ปานกลาง	4
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	2.70	0.72	ปานกลาง	5
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	3.90	0.69	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.9 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.30$ , S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.67) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.69) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X}=2.99$ , S.D.=0.70) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X}=2.93$ , S.D.=0.69) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ( $\bar{X}=2.70$ , S.D.=0.72) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รวดเร็ว	3.00	0.85	ปานกลาง	3
2. สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	2.95	0.90	ปานกลาง	5
3. สามารถเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่	2.96	0.86	ปานกลาง	4
4. สามารถพัฒนาขั้นตอน วิธีการทำงาน อย่างเป็นระบบ	3.05	0.93	ปานกลาง	1
5. สามารถบริหารจัดการทรัพยากร ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ต่อภารกิจ	3.01	0.86	ปานกลาง	2
รวม	2.99	0.70	ปานกลาง	

จากตาราง 4.10 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.90$ , S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพัฒนาขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.05$ , S.D.=0.93) รองลงมา คือ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้ผลสัมฤทธิ์ที่ต่อภารกิจ ( $\bar{X}=3.01$ , S.D.=0.86) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รวดเร็ว ( $\bar{X}=3.00$ , S.D.=0.85) สามารถเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ ( $\bar{X}=2.96$ , S.D.=0.86) และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X}=2.95$ , S.D.=0.90) ตามลำดับ



ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. สามารถให้บริการสร้างความ ประทับใจแก่ผู้รับบริการ	4.00	0.75	มาก	3
2. สามารถให้คำแนะนำติดตามเรื่องแก่ ผู้มาขอรับบริการด้วยอัธยาศัยไมตรี	3.94	0.76	มาก	4
3. สามารถให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้ขอรับ บริการได้	4.03	0.81	มาก	1
4. สามารถให้คำแนะนำขั้นตอนให้แก่ผู้ ขอรับบริการ	4.02	0.77	มาก	2
5. สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ ผู้รับบริการได้	3.85	0.82	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.11 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้ขอรับบริการได้ ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.81) รองลงมา คือ สามารถให้คำแนะนำ ขั้นตอนให้แก่ผู้ขอรับบริการ ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.77) สามารถให้บริการสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.= 0.75) สามารถให้คำแนะนำติดตามเรื่องแก่ผู้มาขอรับบริการด้วยอัธยาศัยไมตรี ( $\bar{X}=3.94$ , S.D.=0.76) และสามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการได้ ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.=0.82) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1.มีความสนใจใฝ่รู้ กระจือหรือรันในการศึกษาหาความรู้	3.10	0.88	ปานกลาง	1
2.มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	2.97	0.88	ปานกลาง	2
3. ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ	2.85	0.84	ปานกลาง	4
4. นำเทคโนโลยีใหม่ องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	2.83	0.92	ปานกลาง	5
5. ศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	2.90	0.92	ปานกลาง	3
<b>รวม</b>	<b>2.93</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตาราง 4.12 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.93, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสนใจใฝ่รู้ กระจือหรือรันในการศึกษาหาความรู้ ( $\bar{X}$ =3.10, S.D.=0.88) รองลงมา คือ มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ( $\bar{X}$ =2.97, S.D.=0.88) ศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  =2.90, S.D.= 0.92) ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$  =2.97, S.D.= 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

สมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	2.49	0.91	น้อย	5
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	2.63	0.88	ปานกลาง	4
3.สามารถนำความรู้ วิชาการ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.63	0.95	ปานกลาง	3
4.ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิง ลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	2.92	0.80	ปานกลาง	1
5.สนับสนุนการทำงานของคนใน สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญ ในวิทยาการด้านต่าง ๆ	2.86	0.79	ปานกลาง	2
รวม	2.70	0.72	ปานกลาง	

จากตาราง 4.13 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =2.70, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$ =2.92, S.D.=0.80) รองลงมา คือ สนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ ( $\bar{X}$ =2.86, S.D.=0.79) สามารถนำความรู้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ( $\bar{X}$ =2.63, S.D.= 0.95) มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ( $\bar{X}$ =2.63, S.D.= 0.88) และความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X}$ =2.49, S.D.= 0.91) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น n=315			
	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนตนได้สำเร็จลุล่วง สร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.85	0.79	มาก	5
2. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับ ผู้อื่นด้วยดี	3.90	0.79	มาก	3
3. ประสานความร่วมมือกับบุคลากรรับ ฟังความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ	3.87	0.79	มาก	4
4. สามารถประสานรอยร้าวหรือ คลี่คลายแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นเพื่อ รวมพลังในการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	มาก	2
5. แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติให้ความ ช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	3.97	0.79	มาก	1
รวม	3.90	0.69	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.69) รองลงมา คือ สามารถประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นเพื่อรวมพลังในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.= 0.78) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดี ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.= 0.79) ประสานความร่วมมือกับบุคลากรรับฟังความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.= 0.79) และปฏิบัติหน้าที่ในส่วนตนได้สำเร็จลุล่วงสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.= 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.15 - ตารางที่ 4.28

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ชาย (N=124)		หญิง (N=191)		T-Value	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.08	0.75	2.94	0.67	1.730	.085
2.ด้านการบริการที่ดี	4.01	0.72	3.94	0.66	0.890	.374
3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.99	0.68	2.89	0.69	1.336	.183
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	2.77	0.77	2.66	0.69	1.184	.238
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.64	3.75	0.67	5.221	.000*
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.48</b>	<b>3.24</b>	<b>0.46</b>	<b>3.007</b>	<b>.003*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าเพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
จำแนกตามอายุ

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2.414	3	.805	1.638	.180
	ภายในกลุ่ม	152.736	311	.491		
	รวม	155.150	314			
2.การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.056	3	1.352	2.927	.034*
	ภายในกลุ่ม	143.680	311	.462		
	รวม	147.737	314			
3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.371	3	.457	.970	.407
	ภายในกลุ่ม	146.545	311	.471		
	รวม	147.915	314			
4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.212	3	1.071	2.070	.104
	ภายในกลุ่ม	160.811	311	.517		
	รวม	164.023	314			
5.การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.240	3	.080	.167	.918
	ภายในกลุ่ม	148.588	311	.478		
	รวม	148.827	314			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.326	3	.442	1.987	.116
	ภายในกลุ่ม	69.184	311	.222		
	รวม	70.510	314			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ พบว่าอายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า อายุแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ตามตารางที่ 4.17

**ตารางที่ 4.17** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 30 ปี	-	.25452*	.01855	.12606
31 - 40 ปี	-	-	.23597*	.12846
41 - 50 ปี	-	-	-	.10751
50 ปี ขึ้นไป	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี พบว่า

บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 4.18 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	6.555	3	2.185	4.573	.004*
	ภายในกลุ่ม	148.594	311	.478		
	รวม	155.150	314			
2.การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.586	3	.529	1.125	.339
	ภายในกลุ่ม	146.151	311	.470		
	รวม	147.737	314			
3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5.631	3	1.877	4.103	.007*
	ภายในกลุ่ม	142.284	311	.458		
	รวม	147.915	314			
4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.146	3	1.382	2.688	.047*
	ภายในกลุ่ม	159.877	311	.514		
	รวม	164.023	314			
5.การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.784	3	.261	.549	.649
	ภายในกลุ่ม	148.044	311	.476		
	รวม	148.827	314			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.977	3	.992	4.570	.004*
	ภายในกลุ่ม	67.533	311	.217		
	รวม	70.510	314			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ตามตารางที่ 4.19 - ตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.19** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.09054	.16000	.35435
ปริญญาตรี	-	-	.25054*	.44489*
ปริญญาโท	-	-	-	.19435
ปริญญาเอก	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญา

ระดับเอก มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี  
 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 4.20** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะหลัก  
 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ  
 ในงานอาชีพ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.12365	-.10833	-.29239
ปริญญาตรี	-	-	-.23198*	-.41604*
ปริญญาโท	-	-	-	-.18406
ปริญญาเอก	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากร  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกับ  
 บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่มี  
 การศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
 ราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ  
 ปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากร  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกับ  
 บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่  
 มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษา  
 ระดับปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 4.21** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับสมรรถนะหลัก  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง  
ชอบธรรม และจริยธรรม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.21351	.00667	-.10435
ปริญญาตรี	-	-	-.20685*	-.31786*
ปริญญาโท	-	-	-	-.11101
ปริญญาเอก	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม พบว่า

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 4.22 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.285	4	.321	.647	.629
	ภายในกลุ่ม	153.865	310	.496		
	รวม	155.150	314			
2.การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	6.795	4	1.699	3.736	.006*
	ภายในกลุ่ม	140.942	310	.455		
	รวม	147.737	314			
3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.875	4	.469	.995	.411
	ภายในกลุ่ม	146.041	310	.471		
	รวม	147.915	314			
4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.688	4	.172	.326	.860
	ภายในกลุ่ม	163.335	310	.527		
	รวม	164.023	314			
5.การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.802	4	1.200	2.584	.037*
	ภายในกลุ่ม	144.026	310	.465		
	รวม	148.827	314			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.638	4	.159	.707	.587
	ภายในกลุ่ม	69.872	310	.225		
	รวม	70.510	314			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ตามตารางที่ 4.23 - ตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี

ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินรายได้
ข้าราชการ	-	-.34941*	-.05381	.07728	-.23065
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	.29560	.42669	.11875
พนักงานราชการ	-	-	-	.13109	-.17684
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-.30794
พนักงานเงินรายได้	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี พบว่า

ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับ พนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี สูงกว่าข้าราชการ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับสมรรถนะหลัก  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน เงินรายได้
ข้าราชการ	-	.03245	.13848	-.39766	.27536*
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	-	.10602	-.43011	.24290*
พนักงานราชการ	-	-	-	-.53613	.13688
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	.67302*
พนักงานเงินรายได้	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับ พนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานเงินรายได้มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่าข้าราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับ พนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานเงินรายได้มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับ พนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานเงินรายได้มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่าลูกจ้างประจำ

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
จำแนกตามประเภทบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	สายวิชาการ (N=134)		สายสนับสนุน (N=181)		T-Value	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.97	0.66	3.02	0.74	-.621	.535
2.การบริการที่ดี	4.13	0.54	3.84	0.75	3.769	.000*
3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	2.88	0.71	2.97	0.67	-1.089	.277
4.การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	2.69	0.72	2.71	0.73	-.258	.797
5.การทำงานเป็นทีม	3.90	0.69	3.91	0.69	-.129	.897
<b>รวม</b>	<b>3.31</b>	<b>0.46</b>	<b>3.29</b>	<b>0.48</b>	<b>.452</b>	<b>.651</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเภทบุคลากรแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.482	3	.494	1.000	.393
	ภายในกลุ่ม	153.668	311	.494		
	รวม	155.150	314			
2.การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	17.048	3	5.683	13.523	.000*
	ภายในกลุ่ม	130.688	311	.420		
	รวม	147.737	314			
3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.017	3	.672	1.434	.233
	ภายในกลุ่ม	145.898	311	.469		
	รวม	147.915	314			
4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.898	3	.299	.571	.635
	ภายในกลุ่ม	163.125	311	.525		
	รวม	164.023	314			
5.การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.912	3	1.304	2.799	.040*
	ภายในกลุ่ม	144.915	311	.466		
	รวม	148.827	314			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.473	3	.158	.700	.552
	ภายในกลุ่ม	70.037	311	.225		
	รวม	70.510	314			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ตามตารางที่ 4.27 - ตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 4.27** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี	ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี	ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี	ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	-	-.01374	-.16583	.52391*
ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี	-	-	-.15208	.53765*
ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี	-	-	-	.68973*
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี พบว่า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการบริการที่ดี มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

**ตารางที่ 4.28** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี	ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี	ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี	ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี	-	.27803*	.04571	-.03661
ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี	-	-	-.23232	-.31464*
ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี	-	-	-	-.08232
ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	สมรรถนะหลัก	3.007	-	0.003	✓	-
อายุ	สมรรถนะหลัก	-	1.987	0.116	-	✓
ระดับการศึกษา	สมรรถนะหลัก	-	4.570	0.004	✓	-
ตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก	-	0.707	0.587	-	✓
ประเภทบุคลากร	สมรรถนะหลัก	.452	-	0.651	-	✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	สมรรถนะหลัก	-	0.700	0.552	-	✓

จากตารางที่ 4.29 สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ และอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นชนิดตรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ สถิติทดสอบแบบเอฟ (f-test) หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way ANOVA) โดยจะนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 และเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.37 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.48 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.98 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02 รองลงมาคือ พนักงานเงินรายได้ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.46 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 42.54 ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001–30,000 บาท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมา มีระดับเงินเดือน ระหว่าง 10,001–20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็น

ร้อยละ 25.71 และเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.73 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.92 รองลงมาคือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 คน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการ กองกฎหมาย กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ สำนักสหกิจศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน สถาบันวิทยุกระจายเสียงฯ สำนักบัณฑิตศึกษา และหน่วยบ่มเพาะ หน่วยงานละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ ข้อ 1 ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.30$ , S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.67) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ สามารถให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้ขอรับบริการได้ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=3.90$ , S.D.=0.69) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการแสดงน้ำใจ ในเหตุวิกฤติให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X}=2.99$ , S.D.=0.70) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับสามารถพัฒนาขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ( $\bar{X}=2.93$ , S.D.=0.69) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ( $\bar{X}=2.70$ , S.D.=0.72) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า บุคลากรให้ความสนใจในการศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ ข้อ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทบุคลากรและระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีอายุ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีระดับสมรรถนะหลัก โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนัสนันท์ สุวรรณหงส์ (2562) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน ระดับสูง 2 ด้าน ระดับพอใช้ 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1.1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 1.2) การทำงานเป็นทีม 1.3) การบริการ 1.4) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 1.5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ลิ้มอารีย์ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรม อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย อยู่รอด (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดีการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

## 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีแนวปฏิบัติเพื่อให้มีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตลอดจนติดตามและประเมินผลงานของตนเองให้มีเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติ

2) บริการที่ดีควรมีขั้นตอนในการให้บริการเพื่อสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจ ตลอดจนปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ควรมีการทดสอบความรู้ ทักษะเพื่อให้รู้ถึงศักยภาพโดยเลือกวิธีเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะกับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และจัดให้มีการฝึกอบรมแนะนำและหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงาน

4) ในงานอาชีพการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ควรปลูกฝังบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

5) การทำงานเป็นทีม รับฟังความเห็น และเต็มใจเรียนรู้ผู้อื่น มีความรับผิดชอบ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันร่วมกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรจากกรณีอื่น ๆ เช่น การแยกกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน หรือการศึกษาสมรรถนะตามหน้าที่หรือสมรรถนะทางด้านบริหาร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

## บรรณานุกรม

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551). **คู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย**.  
โอเดียนสโตร์.
- กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่. (2561). **แนวทางการประเมินสมรรถบุคคลากร  
กรมควบคุมโรค**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565. แหล่งที่มา  
[https://www.google.com/search?source=hp&ei=\\_37](https://www.google.com/search?source=hp&ei=_37)
- คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพ  
การศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา. (2563). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2563**. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- จารุเนตร เกื้อภักดิ์. (2559). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร  
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- ดุจเดือน พิงคยงกุล. (2555). **การพัฒนาบุคลากร:การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:กองบริหารงาน  
บุคคล**. ศูนย์อนามัยที่ 10.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2558). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ**. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : [www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc](http://www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc). 22 มีนาคม 2563.
- ธารินี อภัยโรจน์. (2554). **การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร:กรณีศึกษาสำนักงาน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. วารสารวิทยบริการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษบงศ์ วงษ์พันทา. (2560). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. รายงานวิจัยสำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ  
เจ้าพระยา.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่าย  
บริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม**. รายงานการวิจัย. กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โรงพยาบาลอัมพวาจังหวัดสมุทรสงคราม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2555). **สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์(1991).
- พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่ม  
อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,  
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- เนตรนภา ทะลาด และอาคม อึ้งพวง.(2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร  
สายสนับสนุนด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วารสารศึกษาศาสตร์ :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันสนันท์ สุวรรณหงส์. (2562). **สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม**. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- วรรณวิสา แยมทัฬห. (2558). การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานรักษา  
ความปลอดภัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สาขาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์.
- สุวเพ็ญ คำตุ้ย. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา.  
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน  
: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะ  
หลัก (Core Competencies). นนทบุรี : บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะ  
ในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สมนึก ล้อมอารีย์. (2552). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมฤทัย อยู่รอด. (2555). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย  
(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). Competency-based training road map (TRM). กรุงเทพฯ:  
เอช อาร์เซ็นเตอร์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพย์ สONGเมือง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชีและการเงิน  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สัจฉิศา พรหมโชติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

**เรื่อง** การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
**เรียน** บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### คำชี้แจง

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ขอความกรุณาทำแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อความเป็นจริง หรือตามความต้องการของท่าน และข้อมูลแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นอกจากนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้  
นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภา  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ( ) 1.ชาย ( ) 2.หญิง

2.อายุ

- ( ) 1. น้อยกว่า 30 ปี ( ) 2. อายุระหว่าง 31 – 40 ปี  
( ) 3. อายุระหว่าง 41-50 ปี ( ) 4. อายุ 50 ปี ขึ้นไป

3.ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด

- ( ) 1. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ระดับปริญญาตรี  
( ) 3. ระดับปริญญาโท ( ) 4. ระดับปริญญาเอก

4.สถานะ

- ( ) 1. ข้าราชการ ( ) 2. พนักงานมหาวิทยาลัย  
( ) 3. พนักงานราชการ ( ) 4. ลูกจ้างประจำ  
( ) 5. ลูกจ้างชั่วคราว

5.ตำแหน่งประเภท

- ( ) 1. สายวิชาการ ( ) 2. สายสนับสนุน

6.เงินเดือน

- ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 บาท – 20,000 บาท  
( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) 30,001 บาท – 40,000 บาท  
( ) 40,001 – 50,000 บาท ( ) 50,000 บาทขึ้นไป

7.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ( ) ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ( ) ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี  
( ) ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี ( ) ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

8. สังกัด

- |   |                                       |                          |
|---|---------------------------------------|--------------------------|
| ( ) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม              | ( ) คณะเทคโนโลยีการเกษตร              | ( ) คณะบริหารธุรกิจ      |
| ( ) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์            | ( ) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน          | ( ) คณะวิศวกรรมศาสตร์    |
| ( ) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี          | ( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์                 | ( ) คณะศิลปศาสตร์        |
| ( ) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์                | ( ) คณะการแพทย์บูรณาการ               | ( ) คณะพยาบาลศาสตร์      |
| ( ) กองกฎหมาย                           | ( ) กองกลาง                           | ( ) กองคลัง              |
| ( ) กองนโยบายและแผน                     | ( ) กองบริหารงานบุคคล                 | ( ) กองประชาสัมพันธ์     |
| ( ) กองพัฒนานักศึกษา                    | ( ) กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ           | ( ) กองอาคารสถานที่      |
| ( ) สถานีวิทยุกระจายเสียง               | ( ) สถาบันวิจัยและพัฒนา               | ( ) สำนักจัดการทรัพย์สิน |
| ( ) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย              | ( ) สภาคณาจารย์และข้าราชการ           | ( ) สำนักบัณฑิตศึกษา     |
| ( ) สำนักประกันคุณภาพการศึกษา           | ( ) หน่วยตรวจสอบภายใน                 | ( ) สำนักสหกิจศึกษา      |
| ( ) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | ( ) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | ( ) หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ |





ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</b>					
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี					
2. สามารถทำงานได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้					
3. สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. สามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ					
5. สามารถกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา					
<b>ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)</b>					
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ					
2. สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ					
3. สามารถให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก					
4. สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้					
5. สามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ					
<b>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</b>					
1. มีความสุจริตปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต					

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. มีสัจจะเชื่อถือได้ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ					
3. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ					
4. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์					
5. อุทิศตนเพื่อความยุติธรรมยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต					
<b>ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</b>					
1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง					
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน					
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
4. ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง					
5. สนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ					

สมรรถนะหลัก	ระดับสมรรถนะหลัก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)</b>					
1. ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ					
2. ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม					
4. สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5. สามารถนำทีมไปปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

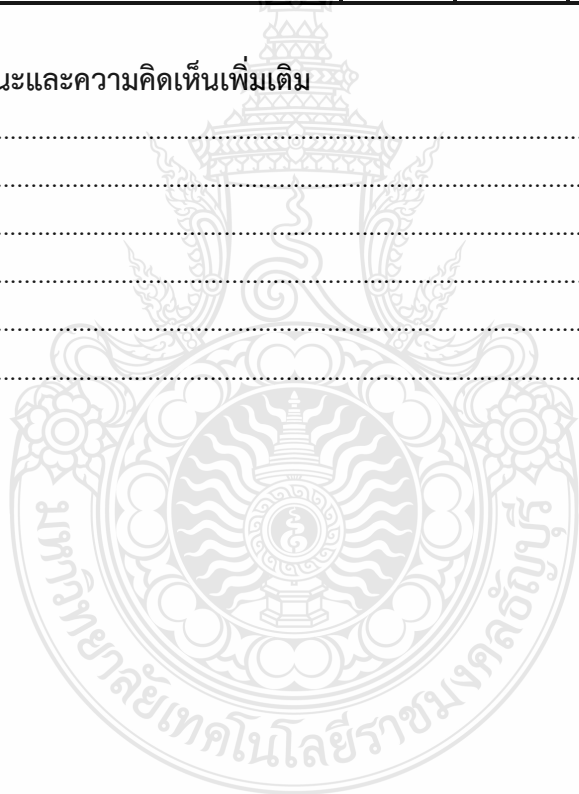
.....

.....

.....

.....

.....






ภาคผนวก ค  
การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ

การคำนวณหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ  
และการพิจารณาผลของค่า IOC ของเครื่องมืองานวิจัย  
เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ตอนที่ 1</b>						
1.เพศ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.อายุ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.ประเภทบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6.เงินเดือน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8.สังกัด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ตอนที่ 2</b>						
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</b>						
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. สามารถทำงานได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. สามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. สามารถกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)</b>						
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. สามารถช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. สามารถให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. สามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)</b>						
1. มีความสุจริตปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีสัจจะเชื่อถือได้ รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอน/ข้อประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า คะแนน เฉลี่ย	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ถูกต้อง เป็นธรรมชาติ แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์						
5. อุทิศตนเพื่อความยุติธรรมยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</b>						
1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. สนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)</b>						
1. ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง  
ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)



## ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	25

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	75.8000	214.441	.591	.945
A2	75.9667	204.930	.718	.944
A3	75.8333	214.351	.614	.945
A4	75.7000	211.666	.597	.945
A5	75.8333	210.075	.783	.943
B1	74.5000	214.603	.708	.944
B2	74.7000	214.217	.734	.944
B3	74.6333	214.447	.641	.945
B4	74.6667	214.851	.680	.944
B5	74.6333	214.309	.681	.944
C1	75.8333	207.937	.770	.943
C2	75.7333	215.444	.568	.946

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C3	75.7667	212.737	.611	.945
C4	75.9667	212.240	.677	.944
C5	75.6000	211.903	.665	.944
D1	76.2667	208.133	.731	.943
D2	76.1667	209.868	.661	.944
D3	76.1667	211.592	.647	.945
D4	75.9333	212.340	.744	.944
D5	75.9667	212.999	.678	.944
E1	74.7667	219.082	.494	.946
E2	74.7000	219.321	.474	.946
E3	74.8000	220.717	.443	.947
E4	74.8667	221.844	.381	.947
E5	74.8000	221.407	.412	.947



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวสุภารัตน์ เมืองโสภาก  
ที่อยู่ 27/1 หมู่ 1 ซอยคลองหกตะวันออก8 ถนนเลียบคลองหก ตำบลคลองหก  
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2554 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการ-การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
พ.ศ.2546 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาการจัดการ-การจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

### ประวัติการทำงาน

2566 – ปัจจุบัน บุคลากรปฏิบัติการ ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน  
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
2557 – 2566 บุคลากรปฏิบัติการ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม  
กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
2549 – 2557 นักวิชาการศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
2547 – 2549 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เลขานุการผู้อำนวยการ  
สถาบันพัฒนาและบริการวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล