

SECOND ORDER CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF TEACHING STAFF COMPETENCY MODEL IN THE AREA OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN RAJABHAT UNIVERSITIES TO SUPPORT THE APPROACH OF ASEAN COMMUNITY

Walaiporn Sookplung^{1*}, Banpot Wiroonratch¹

¹Graduate School of Commerce, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

ABSTRACT

This research aimed to investigate the consistency of confirmatory factor in the competency model of teaching staff in the area of Human Resource Management in Rajabhat Universities to support the approach of ASEAN Community. This research was developed with empirical data. The populations used in this study were 150 teaching staff in Human Resource Management Area working in Rajabhat Universities. 150 questionnaires were utilized in as the tool for this research, 135 questionnaires were returned which was calculated as 90%. The data were analyzed by Second Order Confirmatory Factor Analysis. The result found that Second Order Confirmatory Factor Analysis Model conformed to the Empirical Data ($\chi^2 = 77.99$, $df = 77$, $\chi^2/df = 1.013$, $GFI = 0.93$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.01$). This research analyzed the teaching staff in three aspects; 1) the core competency, 2) the general competency and 3) the functional competency. 1) The core competency that was the most influential to the teaching staff was Achievement Orientation (0.52), respectively followed by Team Work (0.49) and Service Orientation (0.44). 2) The general competency that was the most influential was Planning (0.69), respectively followed by Assessment (0.62) and Analytical Thinking (0.61). 3) The functional competency that was the most influential was Academic Management Competency (0.67) respectively followed by Research Competency (0.59) and Teaching Competency (0.51).

Keywords: Core competency, general competency, functional competency

*Corresponding author: E-mail address: walaiporn@gmail.com

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วลัยพร สุขปลั่ง¹, บรรพต วิรุณราช¹

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี 20131, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 150 ท่านโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้รับการตอบกลับ 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 77.99$, $df = 77$, $\chi^2/df = 1.013$, $GFI = 0.93$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.01$) งานวิจัยนี้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน 3 ด้านคือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะประจำสายงาน โดยผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรสายผู้สอนสูงสุดได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (0.52) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม (0.49) และด้านการมุ่งบริการ (0.44) 2) สมรรถนะทั่วไปที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผน (0.69) รองลงมาคือด้านการประเมิน (0.62) และด้านการคิดวิเคราะห์ (0.61) 3) สมรรถนะประจำสายงานที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (0.67) รองลงมาคือ ด้านวิจัย (0.59) และด้านการสอน (0.51)

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, สมรรถนะทั่วไป, สมรรถนะประจำสายงาน

บทนำ

อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและการพัฒนากำลังคนและการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบการวิจัยและพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ดังนั้นการใช้การศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของคนหรือสร้างทุนให้กับมนุษย์เพื่อมุ่งสู่คุณลักษณะที่สังคมพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จึงจำเป็นต้องใช้ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีบุคลากรที่มีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) อีกทั้งการจัดการ

ทุนมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านต่างๆ (วัชรวิ กาจัดโสทรก และศรีธัญญา เลิศพุทธรักษ์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ Western Management Consultants (2002) ที่กล่าวว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยจัดเป็นกลุ่มคนที่เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และเป็นกลุ่มคนที่เรียกว่า Knowledge worker ซึ่งถือเป็นบุคคลที่เป็นคุณค่าหลักขององค์กร และกล่าวข้างต้นยังสอดคล้องกับพิมพันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แจ่มจัน (2551) ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูง สามารถนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก ดังนั้นการที่อาจารย์จะจัดการศึกษาได้อย่างมี



ประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องมีความสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงจะนำพาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการเรียนได้ สมรรถนะของอาจารย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง (ปิยะธิดา ทองอร่าม, 2552) และการที่อาจารย์จะปฏิบัติภารกิจด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจารย์จะต้องมีความรู้อย่างน้อย 4 อย่างคือ 1) ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน 2) ความรู้ด้านเนื้อหาสาระในวิธีการสอนวิชาเฉพาะ 3) ความรู้ในวิธีการสอนทั่วไป และ 4) ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Eggen & Kauchak, 2001) ดังนั้นองค์การจึงต้องพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, 1997) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการวัดความสำเร็จขององค์กรที่มุ่งสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible asset) เป็นหลัก ซึ่งสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้นี้คือทุนทางปัญญานั้นเอง (Intellectual capital) (Kaplan & Norton, 2003) ขณะที่ Pedler, Burgoyne and Boydell (1996) กล่าวว่า องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้น ความคาดหวังที่จะให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์แสดงบทบาทที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรจึงมีมากขึ้น Lengnick-Hall and Leangnick-Hall (2002) กล่าวว่าในบริบทระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge based economy) ต้องการใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนองค์กร และได้เสนอบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Roles) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นมากกว่าเดิม เช่น นักทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านความรู้ (Knowledge facilitator) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Relationships builders) เป็นต้น นอกจากนี้ HR Certification Institute แห่ง SHRM ในสหรัฐอเมริกาได้กำหนดสมรรถนะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ระดับ Global Human Resource Management ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประสิทธิภาพองค์กร และการพัฒนาบุคลากร แผนกำลังคนระดับโลก (Global staffing) การมอบหมายงานระหว่างประเทศ การบริหารค่าตอบแทนในระดับโลก เป็นต้น ดังนั้นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถก้าวสู่การประเมินหรือทดสอบเพื่อรับรองความเป็นมืออาชีพ (Accreditation) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะบุคลากรสายผู้สอน และขีดความสามารถของมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ จำนวนมากแต่ยังไม่พบความเชื่อมโยงของการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์และบุคลากรสายผู้สอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบุคลากรสายผู้สอนถือเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ผู้เรียนโดยตรง อีกทั้งสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอนในประเทศไทยที่พบเป็นเพียงสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานสมรรถนะของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2555) เท่านั้น ซึ่งไม่สามารถรองรับการแข่งขันในอนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยในกลุ่มราชภัฏที่อยู่ระหว่างการพัฒนาศักยภาพให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อกำหนดสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ที่ต้องเผชิญ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่พัฒนาขึ้นมีความ

สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติราชการ ในปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 150 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เปิดสอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วประเทศจำนวน 25 แห่ง ซึ่งในงานวิจัยนี้จะทำการศึกษากลุ่มประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยชั้นนำในกลุ่มประเทศอาเซียนและมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก นอกจากนี้ยังได้ศึกษาสมรรถนะทั่วไปจากสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ และศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสายผู้สอน จากบทบาทและภารกิจของบุคลากรสายผู้สอน และศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินงานวิจัยโดยศึกษาจากบุคลากรสายผู้สอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เปิดสอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในโมเดลวัดสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายผู้สอนที่ปฏิบัติราชการ ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 150 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เปิดสอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วประเทศจำนวน 25 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยจะทำการศึกษาทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ได้แก่ แบบสอบถาม โดยพัฒนาคำถามจากการสังเคราะห์สมรรถนะหลักสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะประจำสายงาน ของบุคลากรสายผู้สอน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎีภูมิจำแนกแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสายผู้สอน 5 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะด้านจริยธรรม 5) สมรรถนะด้านการมุ่งบริการ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทั่วไปของบุคลากรสายผู้สอน 6 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน HR 2) สมรรถนะด้านการประเมิน 3) สมรรถนะด้านการวางแผน 4) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ 5) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 6) สมรรถนะด้านความยืดหยุ่นและการปรับเปลี่ยน และ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสายผู้สอน 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4) สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content validity) เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item – objective congruence: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหา และมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

4. การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด (Scale validity)

ในขั้นตอนนี้ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability estimates) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูล



กับบุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยอื่นที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 30 ท่าน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า Alpha เท่ากับ 0.92 และจำแนกรายสมรรถนะ ได้ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก มีค่า Alpha เท่ากับ 0.89 2) สมรรถนะทั่วไป มีค่า Alpha เท่ากับ 0.93 3) สมรรถนะประจำสายงาน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเซตของตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝง (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 เพื่อตรวจสอบความตรงและความน่าเชื่อถือได้ของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง ผลการวิเคราะห์จะแสดงดัชนีต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 และค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (Hair et al., 2006) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า Factor loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.50

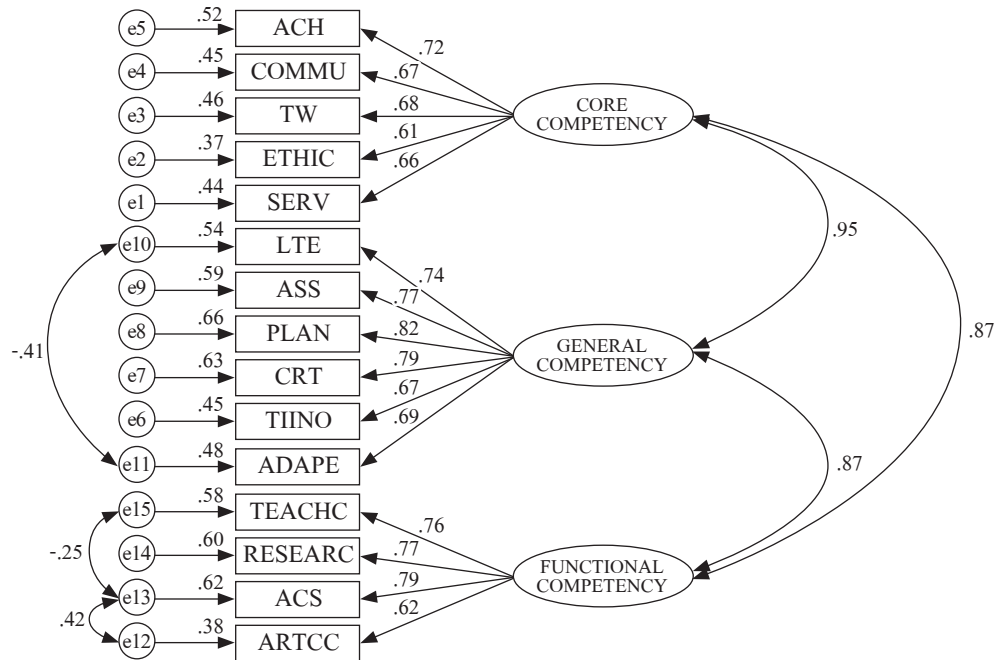
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 เป็นการยืนยันปัจจัยแฝงต่อจากอันดับที่ 1 โดยทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 นั้นจะมีการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ร่วมด้วย ได้แก่ 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์

มีค่าต่ำมาก หรือมีค่ายิ่งเข้าใกล้ศูนย์เท่าไรแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556) 2) ค่า Chi-square/ Degree of Freedom มีค่าน้อยกว่า 2.00 (Byrne, 1989) 3) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง Browne and Cudeck (1993 อ้างถึงใน วสันต์ สัตยคุณ, 2554) ได้อธิบายว่าค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close fit) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นค่าอัตราส่วนระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังการปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hu & Bentler, 1999) 5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ ได้แก่ CFI (Comparative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 แต่ค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงความเหมาะสมพอดีของโมเดล (Bentler, 1990) 5) ดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่า RMR (Root Mean Square Residual) มีค่าน้อยกว่า 0.05 (สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนี้กุล ภิญโญ ภาณุวัฒน์, 2551)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First order confirmatory factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์กับข้อมูลเชิงประจักษ์



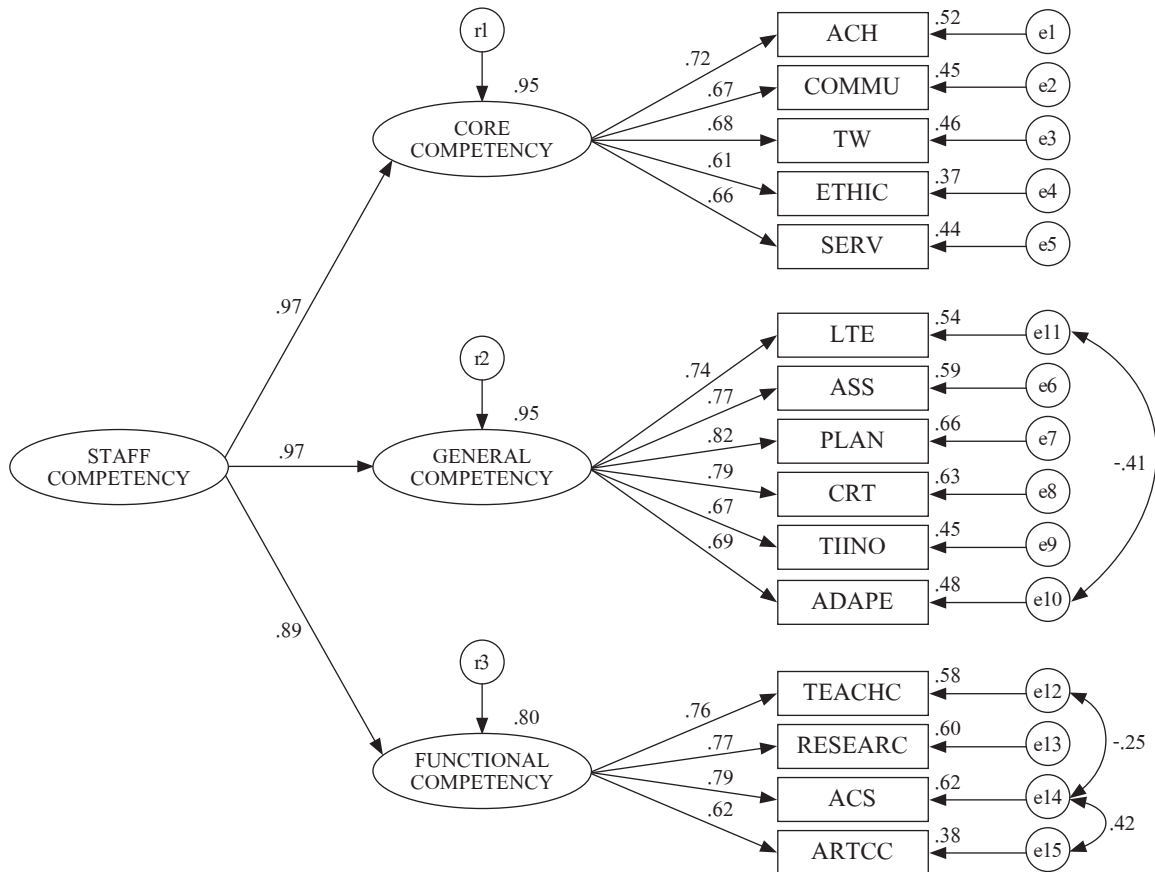
ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First order confirmatory factor analysis)

หมายเหตุ : CORE COMPETENCY=สมรรถนะหลัก, GENERAL COMPETENCY=สมรรถนะทั่วไป, FUNCTIONAL COMPETENCY=สมรรถนะประจำสายงาน, ACH=การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, COMMU=การสื่อสาร, TW=การทำงานเป็นทีม, ETHIC=จริยธรรม, SERV=การมุ่งการบริการ, LTE=ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานHR, ASS=การประเมิน, PLAN=การวางแผน, CRT=การคิดวิเคราะห์, TIINO=นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง, ADAPF=ความยืดหยุ่น, TEACHC=การสอน, RESEARC=การวิจัย, ACS=การบริการวิชาการ, ARTCC=การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 แสดงดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

ดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์	ก่อนปรับโมเดล	ผลบ่งชี้	หลังปรับโมเดล	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	188.730	ไม่สอดคล้องกลมกลืน	77.989	สอดคล้องกลมกลืน
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	$p > 0.05$	0.000	ไม่สอดคล้องกลมกลืน	0.447	สอดคล้องกลมกลืน
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df)	$\chi^2/df < 5.00$ (Loo and Thorpe, 2000)	2.169	ไม่สอดคล้องกลมกลืน	1.013	สอดคล้องกลมกลืน
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI)	GFI > 0.90 (Hu & Bentler, 1999)	0.845	ไม่สอดคล้องกลมกลืน	0.930	สอดคล้องกลมกลืน
5. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	RMSEA < 0.08 (Hair et al., 1998)	0.093	ไม่สอดคล้องกลมกลืน	0.010	สอดคล้องกลมกลืน
6. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	CFI > 0.90 (Bentler, 1990)	0.907	สอดคล้องกลมกลืน	0.999	สอดคล้องกลมกลืน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของโมเดลสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอนที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second order confirmatory factor analysis)

หมายเหตุ : CORE COMPETENCY=สมรรถนะหลัก, GENERAL COMPETENCY=สมรรถนะทั่วไป, FUNCTIONAL COMPETENCY=สมรรถนะประจำสายงาน, ACH=การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, COMMU=การสื่อสาร, TW=การทำงานเป็นทีม, ETHIC=จริยธรรม, SERV=การมุ่งการบริการ, LTE=ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานHR, ASS=การประเมิน, PLAN=การวางแผน, CRT=การคิดวิเคราะห์, TIINO=นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง, ADAPF=ความยืดหยุ่น, TEACHC=การสอน, RESEARC=การวิจัย, ACS=การบริการวิชาการ, ARTCC=การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตารางที่ 2 คำนำน้าหนักองค์ประกอบ (Estimate) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (C.R.) และค่าความสัมพันธ์ พหุคูณ (R^2) ของตัวแปรแฝงของโมเดลการวัด (Measurement model)

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง	ค่าสถิติ		
	Estimate	C.R.	R^2
ตัวแปรแฝงที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลัก			
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.719	***	0.517
2. สมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสาร	0.638	7.177***	0.407
3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	0.698	7.826***	0.487
4. สมรรถนะด้านจริยธรรม	0.637	7.166***	0.406
5. สมรรถนะด้านการมุ่งบริการ	0.663	7.467***	0.439
ตัวแปรแฝงที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทั่วไป			
1. สมรรถนะด้านความรู้และทักษะในงาน HR	0.717	8.869***	0.514
2. สมรรถนะด้านการประเมิน	0.787	***	0.620
3. สมรรถนะด้านการวางแผน	0.832	10.728***	0.692
4. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์	0.783	9.949***	0.613
5. สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.668	8.172***	0.446
6. สมรรถนะด้านความยืดหยุ่นและการปรับเปลี่ยน	0.683	8.347***	0.467
ตัวแปรแฝงเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน			
1. สมรรถนะด้านการสอน	0.717	7.943***	0.514
2. สมรรถนะด้านการวิจัย	0.769	9.207***	0.591
3. สมรรถนะด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	0.816	***	0.665
4. สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	0.633	9.184***	0.401

*** p-Value < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า คำนำน้าหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ (Estimate) มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value < 0.01) ทุกตัว และค่าความเที่ยงหรือค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Square multiple correlations) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรแฝงได้ดี โดยผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของแต่ละสมรรถนะ ได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของบุคลากรสายผู้สอน พบว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า R^2 เท่ากับ 0.517 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักสูงสุด คิดเป็น

ร้อยละ 51.7 รองลงมาได้แก่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า R^2 เท่ากับ 0.487 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักเป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 48.7 สมรรถนะด้านการมุ่งบริการ มีค่า R^2 เท่ากับ 0.439 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักเป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 43.9 ตามลำดับ

2. สมรรถนะทั่วไป พบว่า สมรรถนะด้านการวางแผน มีค่า R^2 เท่ากับ 0.692 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทั่วไปสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านการประเมิน มีค่า R^2 เท่ากับ 0.620 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ

ทั่วไป เป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 62 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ มีค่า R^2 เท่ากับ 0.613 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทั่วไป เป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 61.3 ตามลำดับ

3. สมรรถนะประจำสายงาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีค่า R^2 เท่ากับ 0.665 มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานเป็นอันดับแรก

คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านวิจัย มีค่า R^2 เท่ากับ 0.591 หรือ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานเป็นอันดับที่สอง คิดเป็นร้อยละ 59.1 สมรรถนะด้านการสอน มีค่า R^2 เท่ากับ 0.514 หรือ 51.4% มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานเป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 51.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน

ดัชนีบ่งชี้สอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลบ่งชี้
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	77.989	สอดคล้องกลมกลืน
2. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	$p > 0.05$	0.447	สอดคล้องกลมกลืน
3. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df)	$\chi^2/df < 2.00$ (Loo and Thorpe, 2000)	1.013	สอดคล้องกลมกลืน
4. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI)	$GFI > 0.90$ (Hu & Bentler, 1999)	0.930	สอดคล้องกลมกลืน
5. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	$RMSEA < 0.05$ (Hair et al., 1998)	0.100	สอดคล้องกลมกลืน
6. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	$CFI > 0.90$ (Bentler, 1990)	0.999	สอดคล้องกลมกลืน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบอันประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสายผู้สอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้สอน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะด้านมุ่งการบริการ 4) สมรรถนะด้านจริยธรรม และ 5) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อค้นพบนี้มีความแตกต่างจากสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยชั้นนำในกลุ่มอาเซียนและมหาวิทยาลัยชั้นนำ

ของโลกเนื่องจากในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏอาจจะมี ความแตกต่างจากสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยชั้นนำ ในกลุ่มอาเซียนและมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกอยู่บ้าง ดังที่ Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดสมรรถนะนั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทขององค์กร

สำหรับสมรรถนะทั่วไปของบุคลากรสายผู้สอน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะทั่วไปของบุคลากรสายผู้สอน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านทักษะและความรู้ 2) สมรรถนะด้านการประเมิน 3) สมรรถนะด้านการวางแผน 4) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ และ 6) สมรรถนะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยสมรรถนะด้านการวางแผนมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทั่วไปสูงสุด สอดคล้องกับการสำรวจสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ระดับโลก

ครั้งที่ 6 ของ Ulrich, Younger, Brockbank and Ulrich (2012) พบว่าสมรรถนะหลักของนักทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ การเป็นผู้วางแผนกลยุทธ์ และสอดคล้องกับ Ramlall (2006) ที่พบว่านักทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีสมรรถนะด้านการวางแผน

สมรรถนะประจำสายงาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานเป็นอันดับแรก ซึ่งเมื่อพิจารณาในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายที่จะบูรณาการเพื่อการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น (Localization) และระดับนานาชาติ (Internationalization) โดยเน้นบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันมุ่งเน้นการบริการวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543) ที่กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) คือ วิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ที่กล่าวถึงการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการเปรียบเทียบผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) กับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดคือนอกจากการวัดปริมาณนักศึกษาที่จบการศึกษาแล้วยังต้องวัดถึงปริมาณการมีงานทำของนักศึกษาร่วมด้วย นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าว

แล้วยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) ที่ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และได้ระบุว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะมีความสัมพันธ์กับแผนกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน สำหรับสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทั่วไปสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับ Ulrich, Younger, Brockbank (2012) ได้สรุปผลการศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสมรรถนะหลักด้านการเป็นผู้วางตำแหน่งกลยุทธ์ เป็น 1 ในสมรรถนะหลักที่ได้จากการศึกษาสมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับ Sunil (2006) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพบว่าความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์เป็นรายการสมรรถนะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากถึงร้อยละ 54.6 นอกจากนี้สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำสายงานสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการวิชาการแก่สังคม เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่นมุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสำคัญ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ (2555) ที่ได้ระบุว่า การบริการวิชาการก่อให้เกิดคุณค่าต่อมหาวิทยาลัยและสังคม ซึ่งการบริการวิชาการเป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งจากการสังเคราะห์วรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถนำไปกำหนดนโยบาย, แผน, ยุทธศาสตร์ และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะประจำสายงาน ของบุคลากรสายผู้สอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำไปกำหนดเป็นมาตรฐานสมรรถนะเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้



2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอน เพื่อให้ได้มาตรฐานสมรรถนะตามที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยสามารถนำไปพัฒนาเพื่อกำหนดหลักสูตรการอบรม หรือ การสัมมนาได้

3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิต และสอดคล้องกับบริบทของประชาคมอาเซียน

4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายผู้สอนเพื่อใช้ในการสรรหาคัดเลือก บุคลากรสายผู้สอนให้มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ค้นพบจากการวิจัย

5. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายผู้สอนได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผู้ประกอบการภายนอก เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง

แนวคิดทางวิชาการกับประสบการณ์ในการทำงานจริง เพื่อนำไปบูรณาการใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยเน้นศึกษามูลค่าของบุคลากรสายผู้สอน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วประเทศ โดยเน้นกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอนในสาขาวิชาอื่น, คณะอื่น, มหาวิทยาลัยอื่น ควรขยายผลการศึกษโดยใช้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในประเทศไทย หรือศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มประชาคมอาเซียนต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับนโยบายรัฐบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/webbpp>.
- กัลยา วานิชบัญญัติ. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคม ที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบของมาตรฐาน และการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ*. ปริญญาคุฎฐบัณฑิต, สาขาคุฎฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2555). *รายงานผล การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2555*. เข้าถึงได้จาก http://www.qa.ku.ac.th/Download/onweb_04032014/Assessor%20report56_011056.pdf
- มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. (2555). *คู่มือประกันคุณภาพ 2555*. เข้าถึงได้จาก <http://culture.rru.ac.th/index.php/2011-07-16-07-27-26/182-2554>
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาคุฎฐบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรวิทย์ กำจัดโสทรก และศรีธัญญา เลิศพุทธรักษ์. (2557). *ศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการประกอบธุรกิจนำเข้า-ส่งออกสินค้าระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีน*. วิทยาลัยพณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 9(2), 29-32
- ศิริมาศ โกศลชัยพัฒนา. (2553). *การพัฒนากระบวนการบริหารสาขาการศึกษาปฐมวัยของคณะคุฎฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ*. คุฎฐศาสตรคุฎฐบัณฑิต, สาขาคุฎฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภัฎฐโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิซซัน มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). *คู่มือการพัฒนาระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *ก้าวสู่ประชาคม ASEAN 2015 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *ความเป็นสากลของอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- American Society for Training and Development: ASTD. (2013). *The New ASTD Competency Model 2013*. Retrieved from <http://www.astd.org/Certification/Competency-Model>.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in structural Models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-46.
- Esgen, P., & Kauchak, D. (2001). *Educational psychology: Windows on classrooms*. New Jersey: Memill.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

- Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (2003). *Strategy Maps*. Boston: HBS Press.
- Lengnick-Hall, M. L., & Leangnick-Hall, C. A. (2002). *Human resource management in the knowledge economy: New challengers new role and new capability*. San Antonio, TX: Berrett-Kochler.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1996). *The Learning Company. A strategy for sustainable development*, London, McGraw-Hill.
- Ramlall, S. J. (2006). Identifying and Understanding HR Competencies and their Relationship to Organizational Practice. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 27-38.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR From the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Western Management Consultants. (2002). *Herding knowledge workers?*. Retrieved from http://www.wmc.ca/bs_home.html?PAGEID=82025&sessionstorexwal=noskin

