



รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21
**The Administrative Model for the Staff's Competency Development of
Division Student Development in Higher Education Institutes to Develop
College Students in the 21st Century**

ประสาธ จูมพล¹, โกศล มีคุณ², วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล³ และ ธารินทร์ รसानนท์⁴

มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

Prasat Chumphon, Kosol Meekun, Vipaporn Poovatanakul and Tharin Rasanond
University of Phayao, Thailand.
Email: siangmiang50@gmail.com¹

Received: 24 October 2024; Revised: 04 December 2024; Accepted 18 December 2024
© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 2) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และ 3) สร้างและประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 280 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบวัดมาตราประเมินรวมค่า 11 แบบวัด มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .900 ถึง .916 และแบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (1) การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด (2) บรรยากาศในมหาวิทยาลัย (3) ธรรมชาติของผู้บริหาร และ (4) วัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย และกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในด้านความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา ร่วมกันอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 58.5 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ($R^2 \times 100$) ร้อยละ 98.3 และ 3) รูปแบบการบริหารการพัฒนาที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งส่วนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาและส่วนที่ดำเนินการ โดยฝ่ายพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมสูงกว่าร้อยละ 92 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70/75

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารการพัฒนา, สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา, การพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aimed to 1) identify the key causal factors influencing the competencies of student development staff in higher education institutions, 2) examine the competency development models for these staff members, and 3) design and evaluate the practical applicability of an administrative model for competency development. A mixed-methods approach combining quantitative and qualitative research was employed, involving 280 student development staff members selected using stratified random sampling. The research instruments included 11 standardized assessment tools with reliability ($\alpha = .900$ to $.916$) and an evaluation form for the administrative model. Statistical analyses comprised descriptive and inferential statistics, including t-tests, one-way ANOVA, multiple regression, and path analysis. The findings revealed that key causal factors influencing staff competencies included external factors such as (1) support from close associates, (2) the university environment, (3) governance by administrators, and (4) university culture, as well as internal factors like self-efficacy in student development work, collectively explaining 58.5% of the variance in staff competencies. The proposed competency development model was empirically validated, explaining 98.3% of the variance ($R^2 \times 100$), while the administrative model was rated by experts with average scores exceeding 92%, surpassing the evaluation threshold of 70/75.

Keywords: Administrative Model for Development, Competencies of Student Development Staff, Student Development in the 21st Century

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคดิจิทัลที่มีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงต่างๆ การพัฒนาและยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถของนิสิตนักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อแข่งขันในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา, 2563) การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกและบ่มเพาะให้บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ขั้นลึกในสาขาวิชาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมได้ การปลูกฝังให้นิสิตนักศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาความคิดของตนเองบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (Global Mindset) ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์กลางของพัฒนานิสิตนักศึกษาในสหรัฐอเมริกาและนานาชาติ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การกิจหลักที่สำคัญข้อแรกของหน่วยงาน คือ ด้านการศึกษาและพัฒนานักศึกษา (ACPA, 2010) เช่นเดียวกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้รับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ ยังยึดตามแนวทางกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) โดยมีเป้าหมาย คือ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา (สกอ.), 2561)

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตระหนัก

ถึงภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้านพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพและสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงานในประเทศ และต่างประเทศได้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การพัฒนานิสิตนักศึกษาตามที่ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ประกอบด้วยคุณวุฒิ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้าน คุณธรรม/จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนานักศึกษาและคุณภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่ผ่าน กระบวนการผลิตและบ่มเพาะจาก สถาบันอุดมศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของชาติและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

การพัฒนานิสิตนักศึกษาหนึ่งคน มหาวิทยาลัยมิได้ใช้กลไกด้านการเรียนการสอน แต่เพียงอย่างเดียว ในการสร้างคุณลักษณะที่สมบูรณ์ครบทุกด้านของความเป็นบัณฑิต แต่มหาวิทยาลัยใช้กลไกหลายด้าน ประกอบเข้าด้วยกันในการพัฒนานิสิต ไม่ว่าจะเป็นกลไกทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน กลไก ทางด้านพัฒนานิสิตและกลไกทางด้านอาจารย์ที่ปรึกษา (กองพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562) ความ พร้อมของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิต นักศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะในงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้าน ทักษะคิด) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน (ศตวรรษ ที่ 21) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้องค์ความรู้และ วิธีการที่เหมาะสม โดยเป็นความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและรูปแบบการบริหารการพัฒนาความรู้ที่ นำเชื่อถือดังกล่าวควรได้จากการศึกษาอย่างมีเหตุผลเป็นระบบ ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาใน ศตวรรษที่ 21

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อสร้างและประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

3. การทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ของ Koontz, & O'Donnell (2001) ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ได้ศึกษา Steers Ungson, & Mowday (1985) ตามมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจ สถาบันอุดมศึกษา แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การ

ผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย 3) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ของ Walcutt, J.J., & Schatz, S. (2019) อ้างถึงใน ศศินทร์ เศรษฐวัฒน์บดี, 2566) และทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามแนวคิดของ ชิกเกอร์ริง และไรเซอร์ (A.W. Chickering & Reisser, 1993) ศึกษาเกี่ยวกับร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ แนวคิดที่จะทำให้ให้นักศึกษาเกิดความเจริญสูงสุด ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ถูกต้องตามทิศทางที่พึงตาม ตาม ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างน้อย 4 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคล ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้ทฤษฎีวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ของ Deming และแนวคิด การบริหารทรัพยากร 4 ด้าน (4M's) ของ Smith (1982) เป็นพื้นฐานคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่ง ประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังนี้ 1) นักศึกษา 2) งานกิจการนักศึกษา 3) สถาบันการศึกษา

4) การพัฒนารูปแบบ โดย Bardo & Hartman (1982 อ้างถึงในวโร เฟิงส์วส์ดี , 2553) ศึกษา เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบที่ แนวคิดของทฤษฎีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจน การทดสอบหรือตรวจสอบก่อน นำไปใช้จริง จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ คือ การทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นมาว่ามีความถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ต่อไปหรือไม่

5) สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้านพัฒนานิสิต นักศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณภาพและสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงาน ในประเทศและต่างประเทศได้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การพัฒนานิสิต นักศึกษาตามที่กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ประกอบด้วยคุณวุฒิ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรม/จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยี ซึ่ง จะส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาและคุณภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่ผ่าน กระบวนการคัดเลือกและบ่มเพาะ จากสถาบันอุดมศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของชาติและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 6)

6) การพัฒนานิสิตนักศึกษาหนึ่งคน มหาวิทยาลัยมิได้ใช้กลไกด้านการเรียนการสอน แต่เพียงอย่างเดียวในการสร้างคุณลักษณะที่สมบูรณ์ครบทุกด้านของความเป็นบัณฑิต แต่มหาวิทยาลัยใช้กลไกหลายด้าน ประกอบเข้าด้วยกันในการพัฒนานิสิต ไม่ว่าจะเป็นกลไกทางด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน กลไก ทางด้านพัฒนานิสิตและกลไกทางด้านอาจารย์ที่ปรึกษา (กองพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562, หน้า 9) ความพร้อมของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรฝ่ายพัฒนา นิสิตนักศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะในงานพัฒนานิสิตนักศึกษา (ด้านความรู้ ด้านทักษะและ ด้านทัศนคติ) ที่พร้อมจะนำไปพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

(ศตวรรษที่ 21) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้องค์ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม โดยเป็นความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาและรูปแบบการบริหารการพัฒนาความรู้ที่น่าเชื่อถือดังกล่าวควรได้จากการศึกษาอย่างมีเหตุมีผลเป็นระบบ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางด้านการบริหารการศึกษา สังคมศาสตร์ และจิตพฤติกรรมศาสตร์ สามารถคัดสรรตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอกและภายในของสมรรถนะบุคลากรของฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมหรืออยู่ภายนอกบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะการพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

1.1 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษารับรู้ว่าตนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การให้กำลังใจ การยอมรับ การแสดงถึงความห่วงใย 2) การสนับสนุนด้านข้อมูล ได้แก่ การให้ความรู้ ข้อมูลหรือข่าวสารในรูปแบบต่าง ๆ 3) การสนับสนุนทางวัสดุ อุปกรณ์หรืองบประมาณ เป็นการให้ความช่วยเหลือในสิ่งของเงินทอง อุปกรณ์ ที่จะทำให้อุปกรณ์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

1.2 บรรยากาศในมหาวิทยาลัย หมายถึง สภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในลักษณะที่มีความเป็นประชาธิปไตย ด้วยการแสดงออกซึ่งความเคารพและความรับผิดชอบ (Respect and Responsibility) และมีการลดการใช้พลังงาน เพิ่มพลังงานสีเขียว และไร้มลพิษ (BCG)

1.3 ธรรมชาติของผู้บริหาร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าผู้บริหารผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีให้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมมีหลักนิติธรรมและความโปร่งใส มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าและความคุ้มค่า

1.4 วัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย หมายถึง การแสดงออกถึงบรรทัดฐาน ค่านิยมร่วม และข้อตกลงพื้นฐาน ซึ่งผ่านการสื่อสารทางความเชื่อและการปฏิบัติไปยังสมาชิกในมหาวิทยาลัย สะท้อนภาพรวมให้เห็นถึงวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยว่าเป็นอย่างไร เป็นวัฒนธรรมเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเน้นมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยอื่น และมีแนวปฏิบัติเป็นของตนเองอย่างชัดเจน

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุภายใน คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคลากรเองที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาเองที่ส่งผลต่อการทำงาน ได้แก่

2.1 การรับรู้นโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวคิดและทิศทางในการขับเคลื่อนการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยต้องการคือ การนำเอาความสามารถพิเศษของบุคลากรมาใช้ให้เกิดผล สร้างการมีส่วนร่วมในแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรให้มีศักยภาพให้มีความพร้อม พัฒนาทักษะ ความสามารถ พัฒนาการทำงาน (เก่ง) จริยธรรม (ดี) และคุณภาพชีวิต (มีสุข) ที่จะช่วยให้กลไกในการ

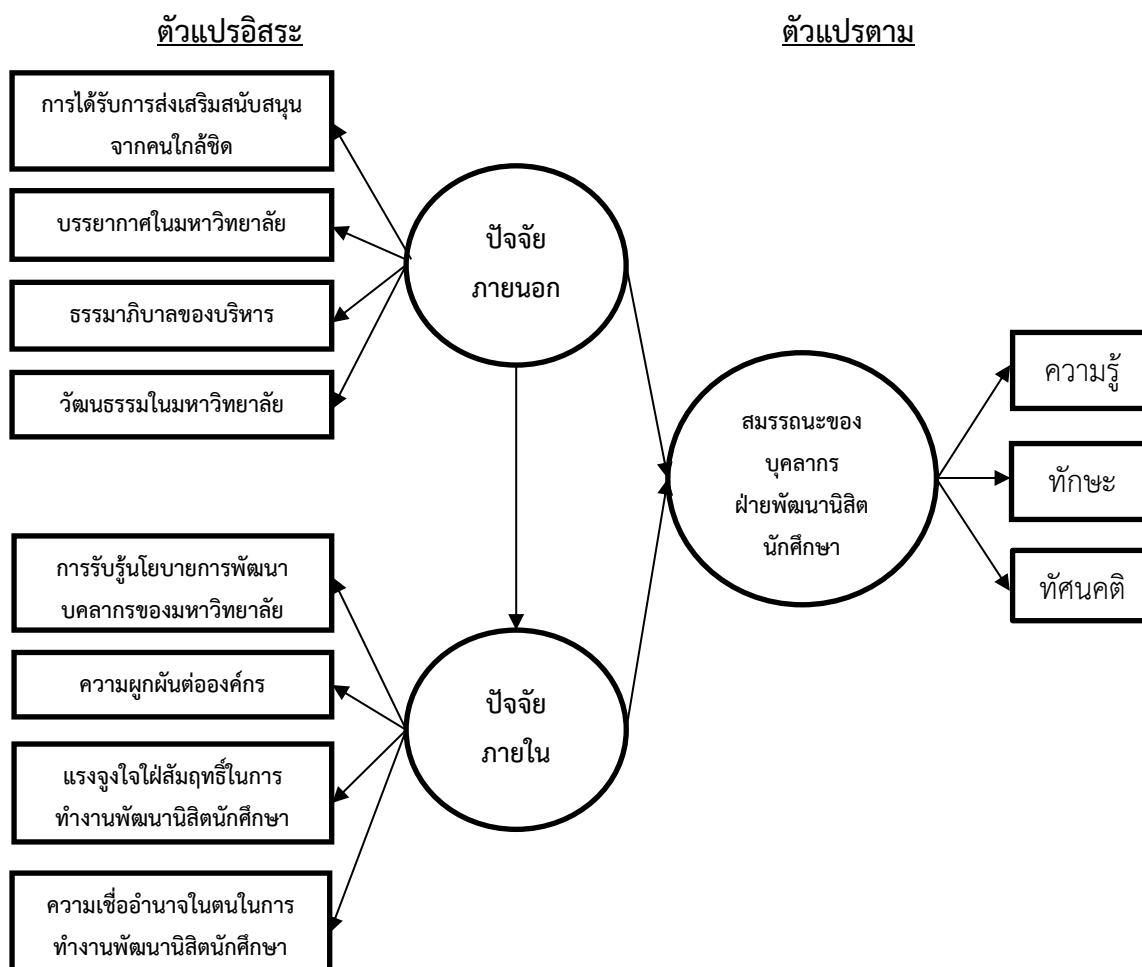
ขับเคลื่อนและพัฒนานิสิตในศตวรรษที่ 21

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กร และรู้สึกผูกพันอยากคงอยู่กับองค์กรต่อไป ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรใช้ความพยายามมุ่งมั่นปรารถนาในการที่จะทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

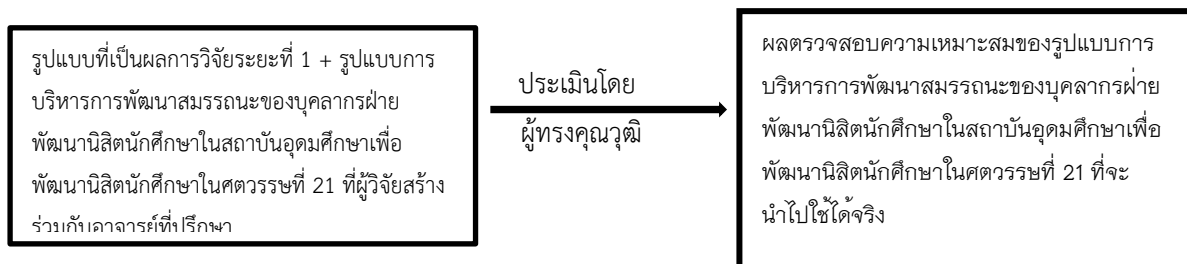
2.4 ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษามีความเชื่อว่า ผลดี ผลเสียในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการกระทำของตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็จะได้มาก ทำน้อยก็จะเกิดผลตามต้องการน้อยด้วย มีความเชื่อว่าตนสามารถทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถเขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

จากกรอบแนวคิดนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 เมื่อได้ผลวิจัยนำไปพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมีการประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงของรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวเป็นการวิจัยระยะที่ 2 ดังภาพ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงผลและปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 280 คน สุ่มจากประชากรบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (stratified random sampling)

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 11 แบบวัด แต่ละแบบวัดมีจำนวน 5-10 ข้อความ

การรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งข้อมูลที่ได้ถูกบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบโดยใช้การบริหารรูปแบบ PDCA ซึ่งประชากรยังคงเป็นเช่นเดียวกับการวิจัยระยะที่ 1 คือ บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

เครื่องมือวิจัยในการวิจัยระยะที่สองเป็นแบบประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกโดยการกำหนดคุณสมบัติ

โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีลักษณะข้อความแสดงสาระสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการพัฒนา มีจำนวน 16



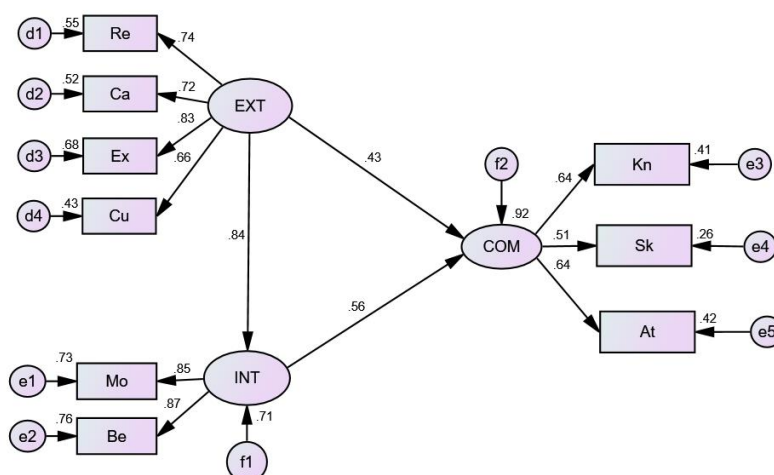
องค์ประกอบ แต่ละข้อควมมีการประเมินความเหมาะสมตั้งแต่ระดับที่นำไปใช้ได้จริงน้อยสุดถึงเหมาะสมที่นำไปใช้ได้จริงมากที่สุด (คะแนน 1-7 ตามลำดับ) ผลการประเมิน ถูกคำนวณเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ยร้อยละ ซึ่งจะนำไปเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย โดยแต่ละด้านต้องได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จึงตัดสินว่าผ่านเกณฑ์

5. ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกสามารถอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 56.0 เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในสามารถอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 44.6 และกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก ร่วมกับกลุ่มตัวแปรภายใน อธิบายได้ร้อยละ 58.5 ดังตาราง

ชุดที่ 1		ชุดที่ 2		ชุดที่ 3	
ปัจจัยภายนอก		ปัจจัยภายใน		ปัจจัยภายนอกร่วมกับปัจจัยภายใน	
ตัวแปร	β	ตัวแปร	β	ตัวแปร	β
1. Re	.621	1. Mo	.187	1. Re	.518
2. Cu	.398	2. Be	.482	2. Cu	.222
3. Ex	-.136	3. Aw	.325	3. Be	.256
		4. Ex	-.226	4. Ex	-.197
				5. Ca	.134
$R^2 = .560$		$R^2 = .446$		$R^2 = .585$	

ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรและอธิบายเส้นทางอิทธิพล ดังภาพ



Chi-Square = 411.018 ; df = 24 ; Relative Chi-Square = 17.126 ; p-value = .000 ; GFI = .789 ; NFI = .733 ; TLI = .614
; CFI = .743 ; RMSEA = .240 ; RMR = .019

ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก 4 ประการ คือ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด บรรยาการในมหาวิทยาลัย ธรรมชาติของผู้บริหารและวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยภายในไปถึงสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ปัจจัยภายในที่เด่น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาและความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

2. ผลการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) กลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายตัวแปรผลได้ร้อยละ 98.3

3. ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1. รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 94.29 ถึง 95.71 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.18

3.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมมนา/ฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 95.57 ถึง 97.00 เมื่อรวมทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 96.61

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ 1 พบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอก สามารถอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่าย

พัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 56.0 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 40 ผลดังกล่าวนี้สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกที่ได้เลือกมาศึกษามีบทบาทสำคัญส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามที่ได้คาดการณ์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม สามารถอธิบายจิตลักษณะได้มากกว่าร้อยละ 40 เช่น ผลวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ (Neon Pinpradit, 2014) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม อธิบายความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดได้ร้อยละ 32.2 และสรายุทธ วรเวก (Sarayuth Woraweg, 2020) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมการสอนของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในการสอน/พัฒนา และพฤติกรรมของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ และอธิบายพฤติกรรมรวม ได้ร้อยละ 44.5 ต่อมาผลวิจัยของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (Pattanakit Wonglas, 2023) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 59.7

2) กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายใน สามารถอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 58.5 ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในสามารถอธิบายสมรรถนะการทำงานได้มากกว่าอธิบายด้วยปัจจัยภายนอกเพียงลำพัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (Jiraporn Senhom, 2019) ที่ศึกษาจิตลักษณะการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ (เดิม) หรือจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถร่วมกับกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมอธิบายจิตลักษณะการพึ่งตนเองได้เพิ่มเกินกว่าร้อยละ 5 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สิริพร บุญพา (Siriphon Boonpha, 2019) วสพร บุญสุข (Wasaporn Boonsuk, 2021) และ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (Pattanakit Wonglas, 2022) ที่ได้ผลวิจัยสอดคล้องกันว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมและปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายผลได้เพิ่มขึ้นมากกว่า ร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับการอธิบายโดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงกลุ่มเดียว

ผลการวิจัยที่ 2 พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบ (Model) คือ ตัวแปรปัจจัยภายนอก (EXT) และตัวแปรปัจจัยภายใน (INT) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 98.3 ซึ่งผลดังกล่าวนี้สนับสนุนแนวคิดแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson and Endler (1976 as cited in Naksit Sakdapat, 2021) ที่มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมของบุคคล เกิดจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational Factors) 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological Traits) 3) สาเหตุร่วมจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมที่บุคคลกำลังเผชิญ (Mechanical Interaction) และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological States) หรือปฏิสัมพันธ์ภายในตน (Organismic Interaction) แต่งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุเพียง 3 กลุ่ม และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิด

รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เช่น ดุจเดือน พันธมนาวิน (Duchduen Bhanthumnavin, 2023) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษา และผลการวิจัยของ นีออน พินประดิษฐ์ (Neon Pinpradit, 2014) ที่ศึกษาระบบดัชนีความไว้วางใจอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เช่น พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (Pattanakit Wonglas, 2023) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต พบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหา และใช้องค์ความรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีความแปรปรวนของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาชีวศึกษา ร้อยละ 98.1 ส่วนสรายุทธ วรเวก (Sarayuth Woraweg, 2020) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความแปรปรวนร้อยละ 86 และงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (Piputh Sornpaiboon, 2020) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างชัดเจนและได้รับการยืนยันจากข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงของรูปแบบการบริหารการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยการฝึกอบรม/สัมมนา สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70/75

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (Pattanakit Wonglas, 2023) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง โดยมีคะแนนรายด้านเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 87.50 ถึง 91.43 ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านร้อยละ 89.55 และผลงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (Sarayuth Woraweg, 2020) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง โดยมีคะแนนรายด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ ตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านร้อยละ 90.52 ซึ่งจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้สองประการสำคัญ

ประการแรก รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษา

ในสถาบันอุดมศึกษา ฯ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ ผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบกับการตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งได้ศึกษาผลงานวิจัยก่อนหน้าเพื่อเป็นแนวทางร่วมกับคณะอาจารย์ที่ปรึกษาในการสร้างรูปแบบการพัฒนา ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงด้วยผลการประเมินที่ค่อนข้างสูง เป็นไปตามแนวคิดของ Eisner (1976 as cited in Murillo and Pinar, 2019) ที่อธิบายว่า การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ด้วยการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาเพื่อให้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของรายการที่ทำการประเมิน ทำให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ

ประการที่สอง ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ฯ โดยการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) การบริหารรูปแบบดังกล่าวผ่านเกณฑ์ประเมินทั้งรายด้านและโดยรวม จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการที่มีประสบการณ์สูงในการวิจัยและการพัฒนา (Nation, 2003, as cited in Sarayuth Woraweg, 2020) ที่ว่า โครงการพัฒนาที่มีทฤษฎีรองรับที่ประสบผลสำเร็จและมีความยั่งยืน นั้นมาจากความรู้จากงานวิจัยเรื่องสาเหตุกับผล สอดคล้องกับทฤษฎีระบบของ Kast and Rozenweig (Kast and Rozenweig, 1972 as cited in Thomas and Murphy, 2020) ที่อธิบายว่า ปรากฏการณ์ของระบบสามารถทำความเข้าใจได้จากการประเมินหรือพัฒนาระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และ ผลกระทบ และ Von Bertalanffy (1973 as cited in Hammond, 2019) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในลักษณะของเหตุและผล (Causes and Effects) อีกทั้งวัฏกรรมในการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่งก็คือ การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ของ Deming (1951 as cited in Moen and Norman, 2009; Gupta, 2006) พร้อมกับการจัดการทรัพยากรในการบริหาร 4Ms ของ Drucker (1973, cited in Kurzynski, 2009) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา ช่วยให้องค์การมีคุณภาพ มีระบบการบริหารที่ทันสมัย (อัมพร พรหมมี และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564; อลงกต สารกาล, พุทธิพร พลอยผักแว่น และ บารมี วรรณพงศ์เจริญ, 2565) ยังสอดคล้องกับ การศึกษาของพัฒน์กิจ วงศ์ลาศ (Pattanakit Wonglas, 2023) ที่พบว่า รูปแบบที่ดีประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การอธิบายผลและตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ตลอดจนสามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล รูปแบบต้องนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่และขยายองค์ความรู้

สรุปองค์ความรู้

จากการวิจัยนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาใน

สถาบันอุดมศึกษา 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด บรรยาภาศในมหาวิทยาลัย ธรรมาภิบาลของผู้บริหารและวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย และปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาและความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา รวม 6 ประการ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 58.5 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายตัวแปรผล ได้ร้อยละ 98.3 ได้มีการสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และรูปแบบดังกล่าวผ่านการประเมินว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้

ผลการวิจัยให้แนวทางในการบริหารกลุ่มเป้าหมายว่าควรเริ่มต้นเป็นอันดับแรก ในการพัฒนาปัจจัยภายนอก 4 ประการ คือ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคนใกล้ชิด บรรยาภาศในมหาวิทยาลัย ธรรมาภิบาลของผู้บริหารและวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย จากนั้นพัฒนาปัจจัยภายใน คือ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษาและความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานพัฒนานิสิตนักศึกษา แล้วอาจมีการสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมด้วย ก็คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะทั้งสองประการได้ ส่วนปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรง โดยใช้กระบวนการฝึกหรือการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่วนปัจจัยภายนอกต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษาและจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านฝ่ายบริหาร

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคล คณะกรรมการ หรือ หน่วยงานต้นสังกัดได้ คือ

1. สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำองค์ความรู้และผลจากงานวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ องค์ความรู้ดังกล่าวคือ

1.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.2 รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. บุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้อำนาจความรู้จากการวิจัยนี้เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. นักวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้าย



กับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเครื่องมือได้ดำเนินการสร้างตามกระบวนการ ตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัดทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี

4. หน่วยงานทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาสังกัดอื่น ๆ ในระดับใกล้เคียงสามารถนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ พบผลของกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่มที่ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มีทั้งที่ร่วมอธิบายและไม่ร่วมอธิบายสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรที่จะประมวลเอกสารและสรรหาตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุมาเพิ่มเติม เช่น อาจเพิ่มตัวแปรการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เอื้อต่อสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา หรืออาจลดตัวแปรที่ไม่สำคัญบางตัวเพื่อเพิ่มร้อยละของการอธิบายให้มากขึ้น

2. การวิจัยนี้ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา แต่ผลวิจัยที่พบเป็นเพียงระดับความสัมพันธ์การที่จะนำรูปแบบไปใช้พัฒนาจริงจึงควรพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผลที่แท้จริงให้ได้ กล่าวคือ ควรจะทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบนี้ ในขั้นต่อไป โดยอาจทำการทดลองกับบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหรือสังกัดต่าง ๆ เป็นต้น

3. นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานี้เป็นต้นแบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

4. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสังกัดอื่น อาจใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรฝ่ายพัฒนานิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้ทำเป็นโครงการวิจัย และประเมินผลโครงการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งเป็นงานวิจัยในการกิจของผู้บริหาร และเมื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจริงแล้ว ควรประเมินด้วยว่ามีความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิตามผลที่ได้ประเมินไว้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

โกศล มีคุณ, & ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. รายงานการวิจัยทุนสนับสนุนจากโครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

โกศล มีคุณ. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรมชนิดทั่วไปและชนิดเฉพาะกิจและการประเมินความตรงจากการวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย, 11(1-2).

จิรวุฒน์ วีระกร. (2559). ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี



- ราชชมงคลกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/.../47881/>
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคม พฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2550). หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล: ทฤษฎี และผลการวิจัยเพื่อสร้างดัชนี ในแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 47(1).
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ: แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจและการประเมินคุณภาพจากการใช้. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย*, 11(1-2).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). *การพัฒนานักศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย นิธิญทวี. (2541). บทบาทของมหาวิทยาลัยกับการศึกษาเพื่อความเป็นประชาสังคม. *ASAIHL-Thailand Journal*, 1(1).
- ศิริชัย กาญจนวาสี, และคณะ. (2535). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.1992.513
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด*. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.mua.go.th/university.html>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2566). ข้อมูลปีการศึกษา 2567 ภาคการเรียนที่ 1 กำหนดการเก็บข้อมูล ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2566. สืบค้นจาก https://info.mhesi.go.th/homestat_std.php
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน



เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2561). *แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานกิจการ
นักศึกษา*. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.

Kohlberg, L. (1964). Development of moral character in moral ideology. In Hoffman, M. L., &
Hoffman, I. V. (Eds.), *Review of Child Development Research*.

Kohlberg, L., Levine, C., & Hewer, A. (1983). Moral stage: A current formulation and response
to critics. In J. A. Meacham (Ed.), *Contributions to Human Development* (Vol. 10).
Basel, Switzerland: Karger.

Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archive of Psychology*,
14(2).