



กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Competency Development Strategies to Enhance Personnel Performance Efficiency
Mahamakut Buddhist University

อมร เอื้อกิจ
พระเมธีวัชรภรณ์
บรรจง ลาวะลี
วงศ์ชนก จำเริญสาร
ฉัตรชัย ชมชาลี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Amorn Ueakit
Phrametheewatcharaphorn
Banjong Lawalee
Wongchanok Jumrearnsan
Chatchai Chomcharee
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: amorn.mk25@gmail.com

วันที่รับบทความ: 18 กันยายน 2567; วันแก้ไขบทความ 4 ตุลาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 5 ตุลาคม 2567

Received: September 18, 2024; Revised: October 4, 2024; Accepted: October 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 165 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาดด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้ง 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโมเดลมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างเท่ากับ 0.924 ซึ่งมากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้ทฤษฎีระบบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) กระบวนการ โดยใช้การพัฒนาสมรรถนะตามกรอบ PIE ได้แก่ (1) Performance (ประสิทธิภาพ) (2) Improvement (การพัฒนา) (3) Enhancement (การเสริมสร้าง) โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ (1) ฉันทะ (2) วิริยะ (3) จิตตะ (4) วิมังสา ปัจจัยผลผลิต คือ รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำสำคัญ : กลยุทธ์; การพัฒนาสมรรถนะ; การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the components and indicators of competency development strategies to enhance personnel performance efficiency Mahamakut Buddhist University. 2) To examine the structural validity and structural reliability of the components and indicators for to development strategies to enhance personnel performance efficiency Mahamakut Buddhist University, and 3) to create a strategic model of competency development to enhance the performance of personnel of Mahamakut Buddhist University. The sample in this research consists of personnel from Mahamakut Buddhist University, totaling 165 individuals. The research instrument used is a questionnaire, and the statistical methods for data analysis include mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

The research results were as follows: 1) the components and indicators of the study of components and indicators of competency development to enhance the work performance of personnel of Mahamakut Buddhist University consisted of 5 components: social responsibility, working smart, unity, creativity, and morals. 2) The results of the assessment of the structural validity and reliability of the components and indicators for developing competencies to enhance the performance efficiency of personnel at Mahamakut Buddhist University indicate that all 5 components and 20 indicators are statistically significant at the 0.05 level. The model has a

structural reliability of 0.924, which is greater than 0.60, indicating that the model is consistent and suitable for the empirical data. 3) Strategic model of competency development to enhance efficiency of personnel work of Mahamakut Buddhist University using systems theory as follows: 1) Input factors, comprising the current status of personnel work of Mahamakut Buddhist University, 2) Process, using competency development according to PIE framework, namely: (1) Performance (2) Improvement (Development) (3) Enhancement (Enhancement) by integrating the principle of Iddhipada 4, which means the path to success, which has 4 important components, namely: (1) Chanta (2) Viriya (3) Chitta (4) Wimams. Output factors is the strategic model of competency development to enhance efficiency of personnel work of Mahamakut Buddhist University.

Keywords: Strategic development; Competency development; Enhance efficiency of personnel work

บทนำ

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 5 กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการอุดมศึกษาดังนี้ 1) พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก 2) พัฒนาบุคคล โดยสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถปรับตัวในสังคมโลก 3) ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ โดยเชื่อมโยงการศึกษาในระดับอุดมศึกษากับการศึกษาระดับต่ำกว่า เพื่อเตรียมความพร้อมและส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 : 56)

สภาพแวดล้อมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรและผู้บริหารต้องเผชิญกับความผันแปรในเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม องค์การจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอดและการแข่งขันที่รุนแรง โดยต้องเปลี่ยนกลยุทธ์และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การพัฒนานี้ต้องเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติการ และจันทรทั มั่งคั่ง (2562) สรุปว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ขณะที่พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) สรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความสำเร็จหรือ

ล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคลากร ที่ต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น นโยบายและเทคโนโลยี หากไม่มีการพัฒนา บุคลากรจะส่งผลกระทบต่อองค์กร การพัฒนาสมรรถนะจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาและประยุกต์ใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ปี 2564–2568 มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามปรัชญาและมีการปรับโครงสร้างองค์กร โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบม.) และจัดประชุมกำกับนโยบายการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลให้เป็นรูปธรรม ในปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลายส่วน เช่น การออกแบบระบบการสรรหาบุคคลตามมาตรฐาน และวางแผนระบบการจ้างที่ปรึกษา รวมถึงการกระจายอำนาจในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ดำเนินงานได้สะดวกและรวดเร็ว โดยมีความรอบคอบและรัดกุม (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564 : 5) ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและการแข่งขันด้าน คุณภาพการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติการปฏิบัติงานของบุคลากรการทบทวน องค์กรด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับภารกิจ ในปัจจุบัน สามารถรองรับบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัยในอนาคตได้ บุคลากรในองค์กรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจึงถือเป็นกุญแจสำคัญและเป็นต้นทุนสำคัญที่สุดขององค์กรในการพัฒนางานทุกด้าน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัยสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สะท้อน ออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีจนกระทั่งทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันจนทำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. เพื่อสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 83 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 83 รูป/คน วิทยาเขต ศรีล้านช้าง 60 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 28 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 28 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 49 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 49 รูป/คน วิทยาเขต ศรีล้านช้าง 35 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 16 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิม พระเกียรติกาฬสินธุ์ 16 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 282 รูป/คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 20) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 รูป/คน จากทั้งหมด 282 รูป/คน โดยการเทียบสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย

3. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา 2) แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ขั้นตอนของการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) สร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อ

เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขอหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงรองอธิการบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทดลองใช้เครื่องมือ และความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะผู้วิจัย 3) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้ง 3 วิทยาเขต และ 2 วิทยาลัย เสนอขออนุญาต พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 4) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยดูจากข้อมูลตอบกลับรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form จำนวน 165 ฉบับ แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ 2) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) 3) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย 2) มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น 3) คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัย และสังคม และ 4) ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง 2) วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้งานดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 4) อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นหนึ่งเดียวกัน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม 2) การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม 3) การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติ ความสามารถของสมาชิก และ 4) การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม

องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พยายามใช้วิธีการ ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) สร้างสรรค์หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ 4) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญห ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย 2) การรักษาความจรรยาบรรณ รักษาความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม 3) มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล และ 4) เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา ด้านที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ และน้อยสุดด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 2 มุ่งมั่นพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา ข้อที่ 1 ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย และน้อยสุด ข้อที่ 3 คิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม และข้อที่ 4 ให้คำปรึกษา แนะนำ มีแนวทางเพื่อปรับปรุงกิจกรรมของบุคลากร ส่วนงาน มหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น

2) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1 แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี มุ่งมั่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดี และถูกต้อง รองลงมา ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และข้อที่ 4 อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด และน้อยสุด ข้อที่ 2 วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

3) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 3 การเห็นคุณค่าและความสำคัญถึงความหลากหลายของทัศนคติความสามารถของสมาชิก รองลงมา ข้อที่ 2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและช่วยสมาชิกในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม และน้อยสุด ข้อที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อเป้าหมายของทีม

4) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1 พยายามใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ข้อที่ 3 คิดนอกกรอบ มีมุมมองที่แตกต่างเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในส่วนงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และน้อยสุด ข้อที่ 4 การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ในส่วนงานและมหาวิทยาลัย

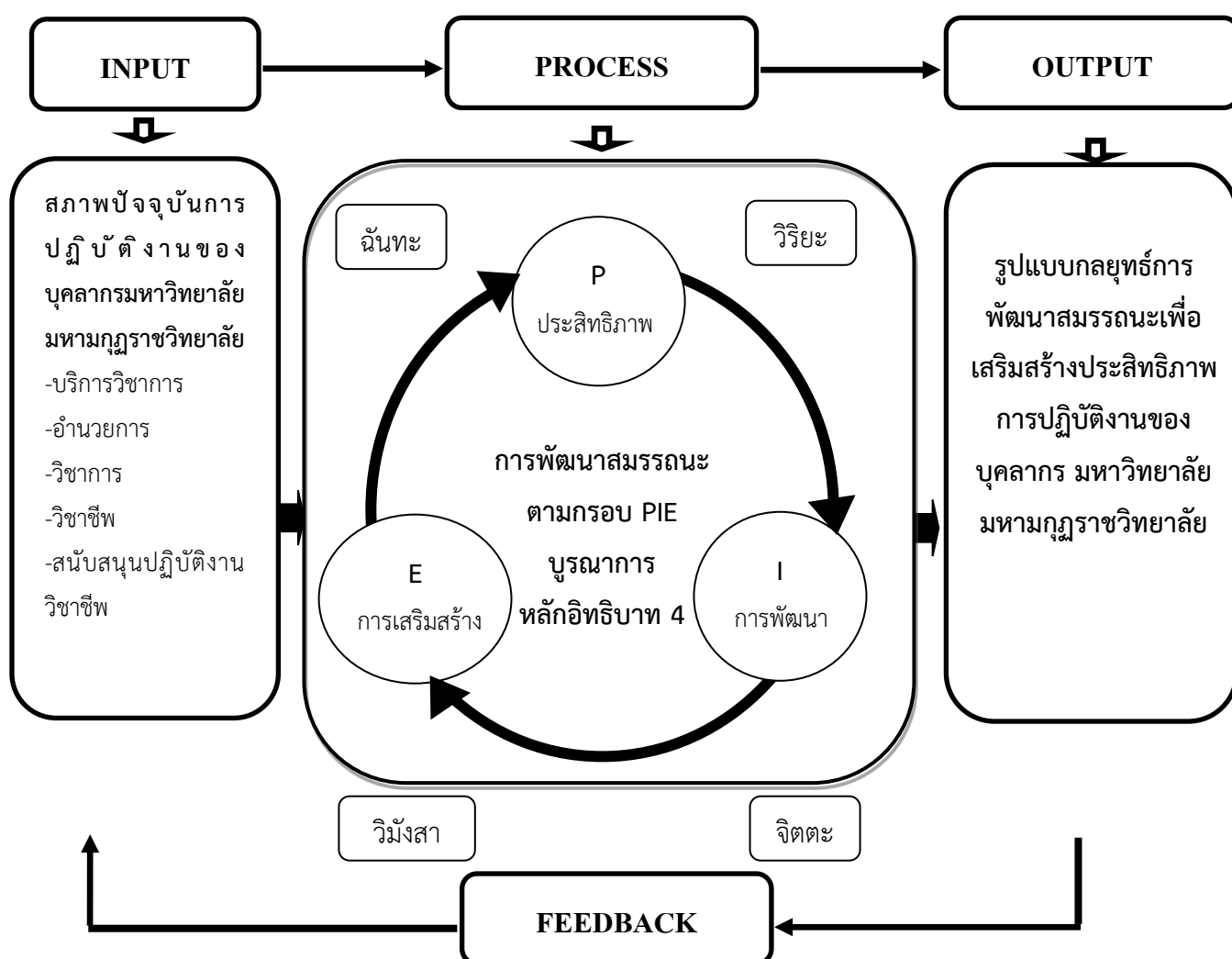
5) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย รองลงมา ข้อที่ 4 เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และน้อยสุด ข้อที่ 2 การรักษาจาก พูดความจริง ตรงไปตรงมา รักษาคุณงามความดี ละเว้นความชั่ว ตามค่านิยมที่ดีของศาสนาและสังคม และข้อที่ 3 มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและส่วนงานบรรลุผล

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า 5 องค์ประกอบและ 20 ตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน 2) ด้านการทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4) ด้านความเชื่อมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ โมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยมีค่า $\chi^2 = 9.736$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.126$, $CFI = 0.963$, $TLI = 0.927$, $SRMR = 0.025$, $RMSEA = 0.014$, $\chi^2/df = 1.947$ ขณะที่ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.924 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 นำมาสู่การสร้างรูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

จากแผนภาพที่ 1 รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ใช้ทฤษฎีระบบแบ่งเป็นสามส่วนหลัก ได้แก่

1. **ปัจจัยนำเข้า (Input)** ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันของบุคลากรในประเภทต่าง ๆ

2. **กระบวนการ (Process)** ใช้กรอบแนวคิด PIE ในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย (1) Performance (ประสิทธิภาพ) คือ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (KPI) (2) Improvement (การพัฒนา) คือ การระบุช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพที่มีอยู่และที่ต้องการ พร้อมออกแบบแผนการพัฒนา (3) Enhancement (การเสริมสร้าง) คือ การดำเนินการตามแผน พิจารณาผลลัพธ์ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. **ปัจจัยผลผลิต (Output)** ผลลัพธ์จากการพัฒนาสมรรถนะซึ่งรวมถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจในการทำงาน) 2) วิริยะ (ความเพียร) 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่) 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า โดยรวมทั้ง 5 ด้าน การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 5 ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา ด้านที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ และน้อยสุด ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ที่เป็นเช่นนี้เพราะมหาวิทยาลัยมีแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วิเคราะห์และมีการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด กำหนดผลการปฏิบัติขององค์กรในระยะที่แน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร พรหมจอม (2561) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ การบริการเป็นเลิศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ด้านที่ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาประสิทธิผล ได้แก่ 1) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 2) ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน และ 3) การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอภาส, และ

รัชนี้ นิธากร (2565) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่ามีกลยุทธ์ทั้งหมด 8 ข้อ ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครู 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศ 3) พัฒนาระบบนิเทศ กำกับ และประเมินผล 4) เพิ่มขีดสมรรถนะทางภาวะผู้นำ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและทรัพยากร 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะ 7) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู เป็นต้น

2. 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยสภาพปัจจุบันของบุคลากรในประเภทต่าง ๆ 2) กระบวนการ (Process) ใช้กรอบแนวคิด PIE ในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย (1) Performance (ประสิทธิภาพ) คือ การวิเคราะห์สถานะปัจจุบันและกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (KPI) 2) Improvement (การพัฒนา) คือ การระบุช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพที่มีอยู่และที่ต้องการ พร้อมออกแบบแผนการพัฒนา 3) Enhancement (การเสริมสร้าง) คือ การดำเนินการตามแผน พิจารณาผลลัพธ์ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยผลลัพธ์ (Output) ผลลัพธ์จากการพัฒนาสมรรถนะซึ่งรวมถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม 2) การทำงานอย่างชาญฉลาด 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ยังบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจในการทำงาน) 2) วิริยะ (ความเพียร) 3) จิตตะ (ความเอาใจใส่) 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย สอดคล้องกับ ธีระวัฒน์ แก้วลังกา (2560) ที่สรุปว่าการพัฒนาด้านและสังคมส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของภาครัฐที่เน้นการทำงานเชิงตั้งรับเพื่อฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาสังคม แม้จะมีการขยายบริการทางสังคมที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่ก็ยังไม่พอใจเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจเปิดเผยจุดอ่อนในโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคม เช่น ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการบริหารที่ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วถึง วัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ 1) พัฒนาการให้มีสุขภาพแข็งแรง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส 3) ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เสพติด พร้อมเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสถาบันทางสังคมในการพัฒนาและปลูกจิตสำนึกความรักชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิทธิพงศ์ นกแอนหามาน (2559 : 29) ระบุว่าสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความโดดเด่นแตกต่างจากผู้อื่นอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อการเจริญเติบโตในอาชีพ 5) ลักษณะงานที่ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม 6) งานที่ถูก

กฎหมายและมีจริยธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8) งานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และสอดคล้องกับ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ (2561) สรุปว่าการนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่มาประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษาพยาบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการวัดผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนต้องเป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาการพยาบาล แบ่งเป็น 2 ด้านคือ 1) ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์: การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารด้วยแผนกลยุทธ์ การวัดและประเมินผล การพัฒนาศักยภาพ การวิจัย และการเพิ่มความผูกพันกับบุคลากร 2) ด้านสมรรถนะของผู้เกี่ยวข้อง: การพัฒนาความรู้และทักษะการใช้งานเทคโนโลยี การส่งเสริมภาวะผู้นำ และการพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรรุ่นใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่บูรณาการหลักพุทธธรรมกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมสมัยใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการวิจัยร่วมกับชุมชนและการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมตามแนวทางพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 จากผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่สุด คือ ด้านที่ 2 การทำงานอย่างชาญฉลาด ดังนั้น ควรมีการเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน มุ่งมั่น การหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง การจัดลำดับความสำคัญของงานการทำงานของตนเอง สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การประเมินผลการใช้รูปแบบกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597915712_6114832012.pdf.
- ทิวาพร พรหมจอม. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 15(71), 97-106.
- ธีระวัฒน์ แก้วลังกา. (2560). การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมในประเทศไทย : จุดแข็งและจุดอ่อน. สืบค้นเมื่อ 17 กันยายน 2567. จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/253061>.
- เบญจสิริยา เกษอุดมทรัพย์, สุภาพร พงษ์ภิญโญโอบาส, รัชณี นิชากร. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก. วารสารศิลปะการจัดการ. 6(3), 1570-1584.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.2564-2568. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 เล่ม 136/ตอนที่ 47 ก/หน้า54/1. พฤษภาคม 2562.
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (2561). การนำใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (Online). 9(2), 26-34.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review*. 15(1), 11-21.