



**National Conference on
Building the Learning Organization
for Human Resource Development
among ASEAN Countries**

Monday April 3, 2017



Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
Tel. 02-310-8547 Website : www.hrd.ru.ac.th



NATIONAL CONFERENCE ON
“BUILDING THE LEARNING ORGANIZATION FOR HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT AMONG ASEAN COUNTRIES”

MONDAY APRIL 3, 2017

AT ROOM 322, SUKHOTHAI, BUILDING
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

An Opening Speech at the National Conference on
“Building the Learning Organization for Human Resource Development
among ASEAN Countries”

By

Assistant Professor Wutisak Lapcharoensap

President, Ramkhamhaeng University

Monday April 3, 2017

Room 322, Sukhothai Building, Ramkhamhaeng University

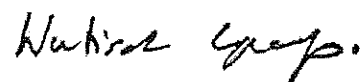
Dr. Marquardt, Vice Presidents, Deans, Professors and Participants,

I am most pleased that the Doctoral and Master's Degree Programs in Human Resource Development have jointly organized this conference today. And even more pleased is the fact that we are privileged to have with us Dr. Micheal J. Marquardt who is our keynote speaker this morning. Dr. Marquardt is no stranger to us. He has collaborated with us on several occasions and has graciously accepted an Honorary Doctor of Philosophy Degree in HRD from RU in 2009. Thank you very much Dr. Marquardt for squeezing us in between your tight schedules. With his extensive experiences in action learning and more than twenty five years of research and developing leaders around the world, both as a professor and as a consultant and advisor to corporate executives, I am certain his morning speech will be a very insightful session for us.

On behalf of Ramkhamhaeng University, I would like to formally welcome Dr. Micheal J. Marquardt and all participants to today's conference. I wish this conference all the success and hope we all gain some insights in HRD strategies through Dr. Marquardt's international perspective. I also wish to thank the organizing committees and all the participants for making this conference possible.

I now declare the opening of the National conference on “Building the Learning Organization for Human Resource Development Among ASEAN Countries.

Thank you very much.



Assistant Professor Wutisak Lapcharoensap

President

Ramkhamhaeng University

A Report to the President of Ramkhamhaeng University
at the Opening Ceremony of the National Conference on
“Building the Learning Organization for Human Resource Development among ASEAN
Countries”

By Assistant Professor Dr. Duangduen Chanchaoen
Chairperson of the Executive Committees of the Doctoral and Master’s Degree
Programs in Human Resource Development

Monday April 3, 2017

Room 322, Sukhothai Building, Ramkhamhaeng University

President of Ramkhamhaeng University (Assistant Professor Wutisak Lapcharoensap),

On behalf of the Executive Committees of the Doctoral and Master’s Degree
Programs in Human Resource Development at Ramkhamhaeng University, please accept our
appreciation for chairing the opening ceremony of today’s conference.

The primary purpose of this conference is to give all participants and our own
students an opportunity to gain more knowledge in building learning organizations through
a keynote speech and discussion by Dr. Micheal J. Marquardt on the topic of “Building the
Learning Organization for Human Resource Development among ASEAN Countries. We are
extremely fortunate to have with us, this morning, Dr. Micheal J. Marquardt who is
a professor of HRD from Elliott School of International Affairs at the George Washington
University, Washington D.C., U.S.A., and who has extensive global experiences in HRD
consultation, including countries in the ASEAN Community. This conference also aims to
provide a venue for instructors, our Ph.D. candidates and graduate students from various
parts of the country to share their research findings and academic papers through either
poster or oral presentations. We expect that this sharing of experiences and skills will
enable us to become more effective in our work in HRD.

At this auspicious moment, I would like to invite the President to kindly give an
opening speech and open the conference. Thank you very much.



Assistant Professor Dr. Duangduen Chanchaoen

Director

Faculty of Human Resource Development

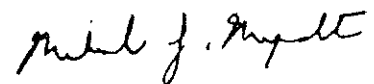
The Citation Announcement

Professor Dr. Michael J. Marquardt

Professor Dr. Michael J. Marquardt received his doctorate in Human Resource Development from George Washington University, Master Degree in Education from State University of New York, Maryknoll, and Bachelor degree in philosophy and Languages from Maryknoll College, New York. Presently, he is a professor of Human Resource Development at George Washington University, U.S.A. and a president of the World Institute for Action Learning.

Professor Dr. Marquardt is the author of many articles and books in the fields of human resource development, action learning, organizational development, learning organization, organizational behavior, and organizational leadership. A lecturer and training specialist, he is also a consultant for organizations at an international level. Professor Dr. Marquardt has made an outstanding contribution to the development in the field of Human Resource Development.

Professor Dr. Marquardt has provided tremendous support to the Ph.D. program in Human Resources Development at Ramkhamhaeng University. He has been invited as a keynote speaker at national conference in Ramkhamhaeng University. Moreover, he assisted in organizing workshops for our Ph.D. candidates in U.S.A. He has also supported Ramkhamhaeng University as a consultant for the World Institute for Action Learning in Thailand. He has collaborated with us on several occasions and has graciously accepted an Honorary Doctor of Philosophy Degree in HRD from RU in 2009.



Prof. Dr. Michael J. Marquardt

Professor of Human Resource Development and International Affairs

เจ้าของ	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชาล ทองประยูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน จันทร์เจริญ
บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะกะ
ประจำกองบรรณาธิการ	ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จำเนียร จวงตระกูล รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ แสงสุข รองศาสตราจารย์ ดร. อำไพ เกียรติชัย รองศาสตราจารย์ ดร. รสขงพร โกมลเสวิน รองศาสตราจารย์ ดร. รัญจวน คำวชิรพิทักษ์ รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ รองศาสตราจารย์ สุมิตรา เรืองพระกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนะศึก นิขานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา ชุ่มนาเสียว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัมพร ปัญญา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ปานจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ อาจารย์ นาวาอากาศเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุตา อาจารย์ ดร. นารีนี แสงสุข อาจารย์ ดร. เอกสิทธิ์ สนามทอง อาจารย์ ดร. กิตติ ชุมหศรีวงศ์ อาจารย์ ดร. บุญช่วย ศรีธรรมศักดิ์ กองบรรณาธิการ อาจารย์สรวรยา แสงสุข นางสาวศุภนิดา เพรศพรายวงศ์ นายไชยา ศรีลำคำ นางสาวรัชฎา สอดทรัพย์ นายชลิต วัฒนโยธิน

Conference Schedule
“Building the Learning Organization for Human Resource
Development among ASEAN Countries”
Monday April 3, 2017
at Room 322, 3rd Floor, Sukhothai Building, Ramkhamhaeng University

08.00-09.00	Registration (Conference Documents and Refreshment box)
09.00-09.15	A Report to the President Assistant Professor Dr. Duangduen Chancharoen Chairperson of the Executive Committees of the Doctoral and Master’s Degree Programs in HRD
09.15-09.30	An Opening Speech Assistant Professor Wutisak Lapscharoensap President of Ramkhamhaeng University
09.30-12.00	Keynote Address on “Building the Learning Organization for Human Resource Development Among ASEAN Countries” Professor Dr. Micheal J. Marquardt Director of the Overseas Program, Elliott School of International Affairs The George Washington University, Washington D.C., U.S.A.
12.00-13.00	Lunch
13.00-13.30	Poster Session (Room 322)
13.30-16.30	Parallel Sessions (Oral Presentation) (Room 322, 3 rd Floor, and 9 th Floor, Sukhothai Building)
16.30	Closing Ceremony (9 th Floor, Sukhothai Building)

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
นำเสนอแบบบรรยาย	
อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำต่อความผูกพันองค์กรในองค์ประกอบด้านความรู้สึกของพนักงาน 1	1
กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์และ นิโบล นคเลิศกิจ	
HAPPINESS AT WORK OF FOREIGN LABORERS IN THAILAND..... 10	10
มุกดา ศรียงค์	
คุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในประเทศไทยเพื่อรองรับความเป็นครัวของแผ่นดิน: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 15	15
ชนะศึก นิขานนท์, เหม ทองชัย, ณิชากัส ตั้งบรรพินิล, จักรพันธ์ ค าแก้วและวิชญา ดิยะพงษ์ประพันธ์	
การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ..... 23	23
วรัชยา ศิริวัฒน์	
ความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อระบบภาษีและเอกสารธุรกรรม อิเล็กทรอนิกส์ของกรมสรรพากร..... 30	30
เมธาวี อนิวรรณพงษ์ และประไพทิพย์ ลือพงษ์	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สร้างสรรค์ภูมิปัญญาสู่การค้นหานวัตกรรมแห่งอนาคต 35	35
ประไพทิพย์ ลือพงษ์ และเมธาวี อนิวรรณพงษ์	
อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงพยาบาลแพทยรังสิต 43	43
พิจิตรา สะสมและวันชัย ปานจันทร์	
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรบริษัท เจียร์สุรัตน์ จาคัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่..... 54	54
ณัฐพงษ์ ขจัดภัย และ วันชัย ปานจันทร์	
ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการกรมสรรพากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง กับการให้บริการ ผู้เสียภาษีต่างชาติ 65	65
พลิชฐ์ พัทธธีรสิทธิ์และวุฒิพล สกลเกียรติ	
การสื่อสารวิทยาศาสตร์ในบริบทของวัฒนธรรมน้ำ“สงกรานต์”ในไทยและสปป.ลาว 72	72
สุขใจ สมพงษ์พันธุ์และกษนิภา อุดมทวี	
การจัดการความรู้ด้านภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรของผู้ประกอบการ 80	80
กาญจนา จินดานิล	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับองค์การนวัตกรรม 89	89
บุญชาล ทองประยูร และวิไลพรรณ ตาวิชกุล	

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกลุ่มสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	191
ธนพร สมัจฉาและวันชัย ปานจันทร์	
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกที่พักในจังหวัดอุบลราชธานีของนักท่องเที่ยว	198
วิภาดา เกษตรเยี่ยม, จตุรงค์ ศรีวัชรธรรมะและวรรณณา ปิยะรัตน์มานนท์	
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้	204
จิรวัดน์ ทิพย์รส	
การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสาธารณสุข	211
ชมสุภัค ครุฑทะและสุรเดช สารานุกิตต์	
การประเมินหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	222
สุรเดช สารานุกิตต์, เสน่ห์ แสงเงิน, ถาวร มาตันและอมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ	
ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนสอบทางการศึกษา แห่งชาติขั้นพื้นฐาน คะแนนการสอบวัดความถนัดทั่วไป และคะแนนการสอบวัดความถนัดวิชาชีพต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2557	228
นิตยา สุขแสนและบังอร ฤทธิ์อุดม	
การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบปฏิบัติการเรื่องการคูณสำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	235
ธีราพร สมนิยาม, สุวรรณรัตน์ธรรมเมธีและ บุญเลี้ยง ทุมทอง	
การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ	241
กิตติ ชุณหทศวงศ์และวรรณศม เมฆสุวรรณ	
สื่อการเรียนการสอนสำหรับประเทศไทยยุค 4.0	250
สวรรยา แสงสุข	
การพัฒนาทักษะพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	257
ลำดวน เงามาม, สุวรรณ รัตนธรรมเมธีและทิพจฬา สุภิมารส	

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้
THE CORE COMPETENCIES OF THE RAJABHAT UNIVERSITY LECTURERS
IN THE SOUTHERN REGION OF THAILAND

จิรวัดน์ ทิพย์ารอด¹
JIRAWAT TIPPAYAROD¹

บทคัดย่อ

สมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้จำเป็นต้องมีสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการเป็นที่ปรึกษา สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการสอน สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การนำสมรรถนะดังกล่าวไปเป็นกรอบเนื้อหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคใต้

ABSTRACT

Knowledge, skills, abilities, and core characteristics of working are the components of competency. To perform under the assigned roles and responsibilities, Rajabhat University lecturers in the southern region of Thailand are required to exhibit the following competencies: teaching and learning, counseling and guidance, research and social engagement, information and communication technologies for educational purposes, learning management, educational evaluation and measurement, and preservation of art and culture. Inclusion of the seven fore-mentioned competencies in the framework for staff development plans for lecturers should result in a quality and efficient work by the lecturers.

Keywords: Core Competency, Rajabhat University, Southern Region

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติเพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการเน้นการยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้น เน้นการสร้างความรู้และนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ดังนั้นอาจารย์จึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นความคาดหวังของสังคมรอบด้าน จึงต้องมีการพัฒนาและสร้างอาจารย์มืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้สมรรถนะเป็นฐานในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

แนวคิดสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีของศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคลแลนด์ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทดสอบในด้านสมรรถนะหรือคุณลักษณะของคนสำคัญมากกว่าการทดสอบทางด้านสติปัญญา (Testing for competency rather than for intelligence) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ประสบความสำเร็จน้อยกว่า พบว่าสิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (McClelland, 1973) ดังนั้น สมรรถนะจึงแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551) ดังนี้

¹ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

¹ Lecturer, Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University

(1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ ไม่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์การ

(2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จดีเลิศในการปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะที่องค์การให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประการแรก

ความหมายของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2555) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรในองค์การโดยมีความเชื่อว่าสมรรถนะจะส่งผลต่อผลลัพธ์หรือ Key Performance Indicator (KPIs) ที่กำหนดขึ้น นั่นก็คือ competency กับ KPIs จะต้องมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก (positive correlation) กล่าวคือ เมื่อ competency สูงขึ้นค่า KPIs จะต้องสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น competency จึงเป็นคุณลักษณะหรือปัจจัยการประเมินที่มักนิยมนำมาใช้เพื่อวัดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมของพนักงานในอนาคตด้วยเช่นกัน

McClelland (1998) ได้ให้แนวคิดด้านสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะของบุคคลนั้นเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพภายในองค์การ สมรรถนะที่สูงกว่าในแต่ละด้านของแต่ละบุคคล จะบ่งบอกถึงผลงานที่ดีกว่าซึ่งส่งผลให้ผลลัคนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Shermon (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของงานและคุณลักษณะที่บุคคลต้องการเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานโดยแสดงออกทางพฤติกรรมอันนำไปสู่ปัจจัยนำออกทั้งสินค้าและบริการและผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ

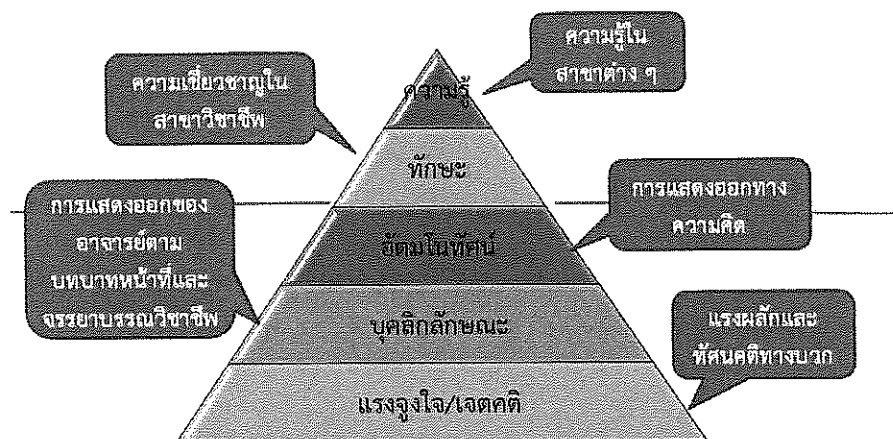
สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์การที่บุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์การ ความสามารถในการรายงานหรือตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยต้องมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่มีมาตรฐานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์การ
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้นๆ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะตามที่นักวิชาการกล่าวไว้ ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) (2) ทักษะ (Skill) (3) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) (4) บุคลิกลักษณะ (Traits) และ (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) ซึ่งองค์ประกอบความรู้ และทักษะสามารถสังเกตได้ (อยู่เหนือผิวน้ำ) ส่วน อัตมโนทัศน์ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ/เจตคติ สังเกตได้ยาก (อยู่ใต้น้ำ) เช่นเดียวกับสมรรถนะของอาจารย์ ที่สังเกตได้ คือ ความรู้ และทักษะ ส่วนองค์ประกอบอื่นต้องประเมินจากพฤติกรรมการแสดงออก ดังภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้

จากการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อนำไปออกแบบการพัฒนาอาจารย์ภายใต้ฐานสมรรถนะ ตามองค์ประกอบของความรู้ ทักษะและเจตคติ ของสมรรถนะมี 7 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการเป็นที่ปรึกษา สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการสอน สมรรถนะด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม (จิรวัดน์ ทิพย์รส และ ชมสุภัค ครุฑทะ, 2559) ดังตาราง 1

ตารางที่ 1. สรุปผลที่ได้จากการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้

สมรรถนะ	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	เจตคติ (Ability)
1. การจัดการเรียนรู้	- มีความรู้รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 - มีความรู้ในการจัดทำรายละเอียดรายวิชา (มคอ.3) - มีความรู้ด้านประยุกต์กลยุทธ์การสอนตามกรอบ TQF	- สามารถจัดทำรายละเอียดรายวิชา (มคอ.3) และรายงานผลการดำเนินการของรายวิชา (มคอ.5) - สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ตระหนักถึงข้อมูลที่น่ามาใช้ในการเรียนการสอน - เปิดใจยอมรับคำแนะนำเพื่อการพัฒนาการสอน
2. การเป็นที่ปรึกษา	- มีความรู้ด้านจิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา - มีความรู้ด้านเทคนิควิธีการในการจูงใจให้คำปรึกษา - มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน	- สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนโดยพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล - สามารถชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติตนของผู้เรียน - สามารถเสริมสร้างความภูมิใจแก่ผู้เรียนด้วยการเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและการให้กำลังใจยกย่องชมเชย	- มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ - ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของการให้คำปรึกษาและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - ยึดมั่นเป็นมิตรกับผู้เรียนในการให้คำปรึกษา
3. การวิจัยและการบริการวิชาการ	- มีความรู้ในการเขียนผลงานวิจัยในชั้นเรียนและการเขียนโครงการวิจัย - มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย - มีความรู้ในการบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัย	- สามารถเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนวิจัย - สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน - สามารถเขียนรายการอ้างอิงบรรณานุกรมรายงานการวิจัย - สามารถเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคมและจัดบริการทางวิชาการให้แก่ท้องถิ่นชุมชนได้	- ซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการ - ไม่ลอกผลงานและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น - ตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัยตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย - มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าติดตามความก้าวหน้าของการวิจัยอยู่เสมอ - ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองผู้อื่นและสังคมเห็นความสำคัญของการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	เจตคติ (Ability)
4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา	- มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ - มีความรู้ในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับความสนใจสอดคล้องกับการเรียนรู้ - มีความรู้ในการสร้างงานนำเสนอสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา	- สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในการนำเสนอสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน - สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบนสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ - สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาผลิตสื่อการสอน	- ตระหนักต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้โดยอ้างอิงแหล่งที่มาและไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ - มีความรับผิดชอบต่อข้อมูลที่น่าเชื่อถือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ - มีเจตคติทางบวกต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การบริหารจัดการการเรียนรู้	- มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม - มีความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการที่เหมาะสมกับผู้เรียน - มีความรู้ในการประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคการศึกษา	- สามารถจัดบรรยากาศห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ - มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการการเรียนรู้ - สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องการปฏิบัติตนในการเรียนของผู้เรียน	- มีความตระหนักในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน - การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมการยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ - การคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก
6. การวัดและประเมินผลการสอน	- มีความรู้ในการวัดและการประเมินผลการสอนที่มีความหลากหลาย - มีความรู้ในการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง - มีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบที่หลากหลายในการวัดและประเมินผล	- สามารถวัดและประเมินก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน - สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ - สามารถประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงของผู้เรียน	- ประเมินผลด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ - ให้คำแนะนำติดตามให้ความช่วยเหลือผู้เรียน - คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)	เจตคติ (Ability)
7. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	- มีความรู้ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - มีความรู้ในการวางแผนการสอนโดยการนำความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมมาเป็นสถานการณ์ในการเรียนรู้ - มีความรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น	- ปลุกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมไทย - สามารถส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - ประชาธิปไตยและแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	- เห็นความสำคัญในการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดั่งามของท้องถิ่น - ตระหนักในการช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนด้วยความเต็มใจและการรักในวัฒนธรรมไทย

บทสรุป

สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) และ (2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) ซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับขีดความสามารถหลักขององค์กร ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) (2) ทักษะ (Skill) (3) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) (4) บุคลิกลักษณะ (Traits) และ (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives /Attitude) และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อนำไปออกแบบการพัฒนาอาจารย์ภายใต้ฐานสมรรถนะ ตามองค์ประกอบของความรู้ ทักษะและเจตคติ ของสมรรถนะมี 7 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการเป็นที่ปรึกษา สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการสอน สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ญรชคฤทธิ ประสานตรี (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย (1) มิติการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่ท้องถิ่น มีองค์ประกอบคือ ด้านการวิจัยและการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ (2) มิติการผลิตบัณฑิต มีองค์ประกอบคือ ด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (3) มิติการพัฒนา มีองค์ประกอบคือ ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัดน์ ทิพย์รสและชมสุภักดิ์ ครุฑทะ. (2559). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะอาจารย์ใหม่ผ่านระบบออนไลน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8* (หน้า 184-194). กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี. (2559). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 11(1), 203-204.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-พ.ศ.2565) (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อากรณ ภูวัญพันธ์. (2555). *Competency-based Training Road Map (TRM) (พิมพ์ครั้งที่2)*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McClelland, D. C.(1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Shermon, G. (2004). *Competency Based Hrm: A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centers*. New Delhi, India: Tata McGraw-Hill.