

A Causal Relationship Model of Personal Competency Affecting Effectiveness of Educational Service Area Office in the Three Southern Border Provinces

Recha Choosuwan¹ and Phongsri Vanitsuppavong²

¹Ed.D. Candidate, (Educational Administration),

E-Mail: rechapsu@hotmail.com

²Ph.D. (Educational Administration), Associate Professor,

Department of Educational Administration,

Prince of Songkla University

Abstract

This study aimed to investigate the personal competency affecting the effectiveness of educational service area office in the three southern border provinces, and to construct a causal relationship model of personal competency. A sample of 563 educational personnel in 6 service areas of Pattani Yala and Narathiwat were randomly investigated. Whereas, the factors of the study were consisted of 5 latent variables and 28 observed variables. The instruments used to study were included the educational service area office effectiveness measurement of personal competency form, and effectiveness measurement of educational service area office form. Data analysis using the path analysis approach was conducted to find the causal relationship of the variables due to path structure relationship model, a residual to appraise. The result indicated that effectiveness of educational service area office was the highest resulted from common competency. The director of educational service area office core competency had directly affected the highest common competency and indirectly affected the highest effectiveness of educational service area office, came

from the common competency. Whereas, the educational personal core competency had directly affecting the highest educational personal specific competency, secondly to the common competency. The educational personal specific competency had directly affected the highest common competency; in contrary to the lowest effectiveness of the educational service area office.

Keywords: causal relationship, educational service area office, effectiveness, personal competency

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้

เรชา ชูสุวรรณ¹ และผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา การบริหารการศึกษา,
E-Mail: rechapsu@hotmail.com

²Ph.D. (Educational Administration), รองศาสตราจารย์,
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สังเกตได้ 28 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมา เป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพ, สมรรถนะบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อห้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น หลายองค์การจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (competency) ของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2548) เนื่องจากสมรรถนะของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผล (effectiveness) ที่องค์การต้องการ (Spencer & Spencer, 1993) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ในระบบราชการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในหน่วยงานทางการศึกษามีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิถฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ความสามารถของ

บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความสามารถในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก ซึ่งหมายถึงจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ประเพณี และวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ รวมทั้ง เป็นพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้มีสภาพปัญหาที่แตกต่างกับภูมิภาคอื่น ๆ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเฉพาะทั้งกระบวนการและพฤติกรรมกรบริหาร ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของพื้นที่ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคลซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบความคิดในการกำหนดสมมุติฐาน คือ สมรรถนะบุคคลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร (Spencer & Spencer, 1993) ประสิทธิผลองค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการคือ บุคคล งาน และองค์กร ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม (Boyatzis, 1982; Gibson, 1997) ดังนั้นสมรรถนะบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ขอบเขตงานวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปีการศึกษา 2548 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 28 ตัวแปร คือ สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร คือ การปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากร การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่

ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงานความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน สมรรถนะร่วมกลุ่มงานมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การวางแผนและการจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประสานสัมพันธ์ และทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการฐานข้อมูล ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2549

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทดสอบกับแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด รายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 613 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขต ศึกษาพิเศษ และเจ้าหน้าที่ในทุกกลุ่มงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณด้วยการกำหนดสัดส่วน กรณีที่ทราบค่าประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 ค่าความคลาดเคลื่อน 0.01 (Cochran, 1977) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 591 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กระจายครอบคลุมตามสัดส่วนของประชากรในทุกกลุ่มงานของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 563 คน คิดเป็นร้อยละ 95.26 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ประยุกต์มาจากแบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมเป็นตัวกำหนดระดับสมรรถนะ (Behaviorally Anchored Rating Scale - BARS) กับพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยกำหนดระดับพฤติกรรมออกเป็น 5 ระดับ ฉบับที่ 2 เป็นแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณ 2549 ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของสิ้นปีการศึกษา 2548 โดยใช้ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ตัวชี้วัด และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 ตัวชี้วัด ทุกตัวชี้วัด มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ การหาคุณภาพเครื่องมือฉบับที่ 1 ใช้วิธีตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาคำถามเป็นรายข้อแล้วนำคะแนนการพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.893 จำแนกเป็นด้านสมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 0.867 สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา 0.829 สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา 0.814 และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน 0.826 ส่วนเครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นการวัดจากคะแนนจริงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงไม่จำเป็นต้องหาค่าความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อหาค่าอิทธิพลของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความสอดคล้อง (goodness of fit test) ระหว่างแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบสมมติฐาน

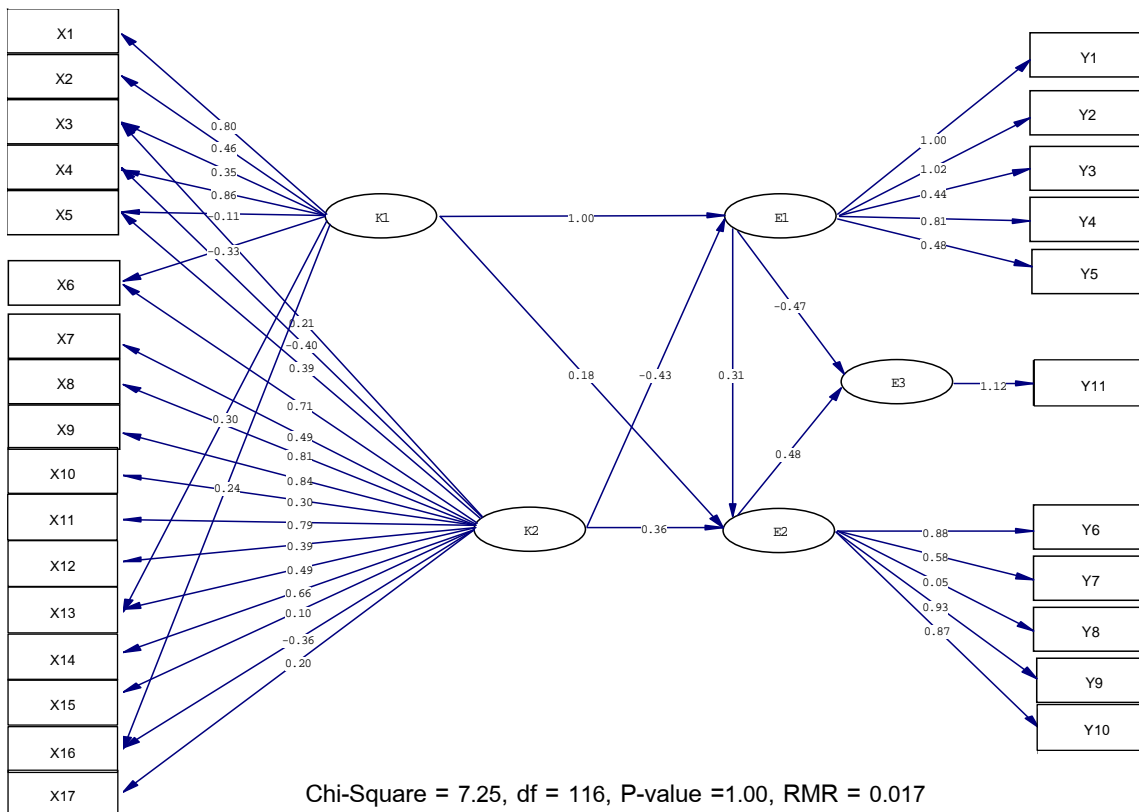
ผลการทดสอบความกลมกลืนรวม (overall fit) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า p เท่ากับ 0.00 ($p < 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ค่าสถิติทุกค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าสูงมาก เท่ากับ 1041.30 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 338 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residuals : RMR) เท่ากับ 0.13 สรุปว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การปรับแบบจำลองสมมติฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย จึงทำการปรับแบบจำลองสมมติฐาน โดยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ และทดสอบความกลมกลืนรวมของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ค่าสถิติทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ค่า p เท่ากับ 1.00 ($p \geq 0.05$) ค่าไค สแควร์ เท่ากับ 7.25 ที่องศาอิสระเท่ากับ 116 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือเท่ากับ 0.017 เศษเหลือของความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest standardized residual)

เท่ากับ 1.85 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกเส้นทาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t \geq 1.96$) (Schumacker และ Lomax, 2004) แสดงว่า แบบจำลองตามสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (แผนภูมิ 1) และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) ที่เป็นอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร จำแนกเป็นอิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม



แผนภูมิ 1: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

- | | |
|---|----------------------------------|
| K1 = สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา | X8 = การประสานสัมพันธ์ |
| K2 = สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา | X9 = การบริหารการเปลี่ยนแปลง |
| X1 = การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | X10 = การมีจิตมุ่งบริการ |
| X2 = การบริการที่ดี | X11 = การวางแผนกลยุทธ์ |
| X3 = การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | X12 = ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ |
| X4 = จริยธรรม | X13 = การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ |
| X5 = ความร่วมแรงร่วมใจ | X14 = การบริหารทรัพยากร |
| X6 = การปรับตัวและความยืดหยุ่น | X15 = การตัดสินใจ |
| X7 = ทักษะในการสื่อสาร | X16 = การคิดเชิงกลยุทธ์ |

| | |
|---|---|
| X17 = ความเป็นผู้นำ | Y5 = ความรับผิดชอบในงาน |
| E1 = สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา | Y6 = การวางแผนและการจัดการ |
| E2 = สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน | Y7 = การคิดเชิงวิเคราะห์ |
| E3 = ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | Y8 = การแก้ปัญหา |
| Y1 = ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน | Y9 = การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม |
| Y2 = ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน | Y10 = การบริหารจัดการฐานข้อมูล |
| Y3 = การคิดอย่างเป็นระบบ | Y11 = ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ |
| Y4 = การปรับปรุงกระบวนการทำงาน | |

ตาราง 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้าง

| ตัวแปรเหตุ | ตัวแปรผล | | | | | | | | |
|------------|----------|----|-------|------|-------|------|-------|-------|-------|
| | E1 | | | E2 | | | E3 | | |
| | DE | IE | TE | DE | IE | TE | DE | IE | TE |
| K1 | 1.00 | - | 1.00 | 0.18 | 0.31 | 0.49 | - | -0.24 | -0.24 |
| K2 | -0.43 | - | -0.43 | 0.36 | -0.13 | 0.23 | - | 0.31 | 0.31 |
| E1 | | | | 0.31 | - | 0.31 | -0.47 | 0.15 | -0.32 |
| E2 | | | | - | - | - | 0.48 | - | 0.48 |

DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลรวม

อำนาจการอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้าง

E1= 0.95

E2=0.76

E3 =0.11

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง

| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | อิทธิพลทางตรง | R^2 |
|---|--|---------------|-------|
| สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา (K1) | 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X1) | 0.80 | 0.40 |
| | 2. การบริการที่ดี (X2) | 0.46 | 0.15 |
| | 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X3) | 0.35 | 0.23 |
| | 4. จริยธรรม (X4) | 0.86 | 0.31 |
| | 5. ความร่วมแรงร่วมใจ (X5) | -0.11 | 0.04 |
| | 6. การปรับตัวและความยืดหยุ่น (X6) | -0.33 | 0.07 |
| | 7. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (X13) | 0.30 | 0.20 |
| | 8. การคิดเชิงกลยุทธ์ (X16) | 0.24 | 0.14 |
| สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา (K2) | 1. การปรับตัวและความยืดหยุ่น (X6) | 0.71 | 0.09 |
| | 2. ทักษะในการสื่อสาร (X7) | 0.49 | 0.12 |
| | 3. การประสานสัมพันธ์ (X8) | 0.81 | 0.31 |
| | 4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (X9) | 0.84 | 0.32 |
| | 5. การมีจิตมุ่งบริการ (X10) | 0.30 | 0.37 |
| | 6. การวางแผนกลยุทธ์ (X11) | 0.79 | 0.27 |

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสังเกตได้ที่มีต่อตัวแปรแฝง (ต่อ)

| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | อิทธิพลทางตรง | R ² | |
|---|--|--|----------------|------|
| สมรรถนะเฉพาะ ในงานของบุคลากร ทางการศึกษา (E1) | 7. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (X12) | 0.39 | 0.07 | |
| | 8. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (X13) | 0.49 | 0.29 | |
| | 9. การบริหารทรัพยากร (X14) | 0.66 | 0.32 | |
| | 10. การตัดสินใจ (X15) | 0.10 | 0.00 | |
| | 11. การคิดเชิงกลยุทธ์ (X16) | -0.36 | 0.03 | |
| | 12. ความเป็นผู้นำ (X17) | 0.20 | 0.02 | |
| | 13. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X3) | 0.21 | 0.01 | |
| | 14. จริยธรรม (X4) | -0.40 | 0.04 | |
| | 15. ความร่วมแรงร่วมใจ (X5) | 0.39 | 0.07 | |
| | สมรรถนะ ร่วมกลุ่มงาน (E2) | 1. ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Y1) | 1.00 | 0.46 |
| | | 2. ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Y2) | 1.02 | 0.48 |
| | | 3. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y3) | 0.44 | 0.10 |
| | | 4. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Y4) | 0.81 | 0.27 |
| | | 5. ความรับผิดชอบในงาน (Y5) | 0.48 | 0.10 |
| | ประสิทธิผลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (E3) | 1. การวางแผนและการจัดการ (Y6) | 0.86 | 0.30 |
| 2. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Y7) | | 0.58 | 0.17 | |
| 3. การแก้ปัญหา (Y8) | | 0.05 | 0.00 | |
| 4. การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม (Y9) | | 0.93 | 0.32 | |
| 5. การบริหารจัดการฐานข้อมูล (Y10) | | 0.87 | 0.31 | |
| ประสิทธิผลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (E3) | 1. ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Y11) | 1.12 | 0.94 | |

(Indirect Effect : IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE) ของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดังตาราง 1-2)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สรุปได้ ดังนี้

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของ

ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุดและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด ส่วนสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยที่สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด

สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 15 สมรรถนะเรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) การประสานสัมพันธ์ (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (5) การบริหารทรัพยากร (6) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (7) ทักษะในการสื่อสาร (8) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (9) ความร่วมแรงร่วมใจ (10) การมีจิตมุ่งบริการ (11) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (12) ความเป็นผู้นำ (13) การตัดสินใจ (14) การคิดเชิงกลยุทธ์ (15) จริยธรรม

สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 8 สมรรถนะ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำคือ (1) สมรรถนะจริยธรรม (2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) การบริการที่ดี (4) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (5) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (6) การคิดเชิงกลยุทธ์ (7) ความร่วมแรงร่วมใจ (8) การปรับตัวและความยืดหยุ่น

สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 สมรรถนะเรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (2) ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (3) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (4) ความรับผิดชอบในงาน (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 สมรรถนะ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพลจากสูงไปต่ำ คือ (1) สมรรถนะการประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม (2) การบริหารจัดการฐานข้อมูล

(3) การวางแผนและการจัดการ (4) การคิดเชิงวิเคราะห์ (5) การแก้ปัญหา

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สูงกว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน แสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เห็นได้จากสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงค่อนข้างสูงจากสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประสานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสมรรถนะด้านการบริหารคน (human resource management) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ที่จะช่วยให้กลุ่มงานมีสมรรถนะสูงขึ้น เพราะการประสานสัมพันธ์กับบุคลากรภายในกลุ่มงาน จะช่วยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2548) ที่พบว่า การใช้ความรู้และทักษะทางการสื่อสารของผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ จะสามารถตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายทางการสื่อสารได้ และจากผลการสำรวจในปี พ.ศ.2549 ของสถาบัน American Management Association (AMA) และ Human Resource Institute (HRI) ในอเมริกา (Siam HRM Report, 2549) ซึ่งได้สำรวจแนวคิดการพัฒนาก้าวหน้าในองค์กรทางธุรกิจ พบว่า ความสามารถ ด้านภาวะผู้นำที่สำคัญมากที่สุดสำหรับการดำเนินงานในปัจจุบันและอีก 10 ปีข้างหน้า คือทักษะการสื่อสารของผู้นำ

ในกรณีที่ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาต่ำ

เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะหลักของ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้รับอิทธิพลทางตรง จากสมรรถนะความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการคิด เชิงกลยุทธ์ ที่มีขนาดอิทธิพลต่ำมาก อาจเป็นสาเหตุให้ สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามี อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากร ทางการศึกษาต่ำได้ สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหารในโครงการสรรหาและเลือกสรร นักบริหารระดับสูง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (2546) ที่พบว่า ผู้เข้ารับการประเมินในปี พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2545 ต่างก็มีสมรรถนะด้านการตัดสินใจอยู่ใน ในลำดับสุดท้ายเหมือนกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหาร งานในระบบราชการยังไม่สามารถกระจายอำนาจด้าน การตัดสินใจในการบริหารให้กับผู้บริหารอย่างแท้จริง และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการตัดสินใจและการใช้ ภาวะผู้นำด้วย สอดคล้องกับผลการสำรวจของสถาบัน American Management Association (AMA) และ Human Resource Institute (HRI) (Siam HRM Report, 2549) ที่พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการนำภาวะผู้นำ ไปใช้ในการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำสุด นอกจากนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลบนฐานสมรรถนะ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผล การประเมินสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2547) ที่พบว่า ในหน่วยงานของรัฐ ส่วนใหญ่ยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากร สาเหตุเนื่อง มาจากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐาน สมรรถนะเป็นนโยบายใหม่และยังไม่ชัดเจน กระบวนการ และระบบการพัฒนาบุคลากร ไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management) ขาดการประเมินสมรรถนะและการสร้าง สมรรถนะและจากผลสำรวจของสมาคม การจัดการงาน บุคคลแห่งประเทศไทย (Siam HRM Report, 2549) ที่ได้สำรวจการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ

มาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น หน่วยงานในธุรกิจเอกชนภายในประเทศไทย รวม 300 หน่วยงาน ผลการสำรวจ พบว่า มีหน่วยงานร้อยละ 36 ยังไม่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีสาเหตุมาจาก ความไม่เข้าใจเป้าหมายและกระบวนการพัฒนา และ หน่วยงานไม่มีนโยบายในการพัฒนา ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการใช้ระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ คือ องค์กร ไม่มีความชัดเจนที่ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การ สนับสนุน เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญ และไม่มี ความเข้าใจเพียงพอ ที่จะทำให้อุบลการมีความเข้าใจระบบได้

2. สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากร ทางการศึกษาสูงที่สุด เนื่องจาก เป็นสมรรถนะที่มีความ เกี่ยวข้องกันโดยตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะบุคคล (employee competency) (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2548) จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถนะเฉพาะ ในงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง สมรรถนะ เฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทาง ตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงกว่าสมรรถนะหลัก ของบุคลากรทางการศึกษา แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่ำที่สุด และสมรรถนะร่วม กลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้เกิดจากสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทาง การศึกษาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าสมรรถนะ บุคคลจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของ Gibson และคณะ (1997) ที่สรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจาก ประสิทธิภาพของกลุ่มมากกว่าประสิทธิภาพของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสภาพจริงในการบริหารงานและภารกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจะแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน

ออกเป็น 8 กลุ่มงาน แต่ละกลุ่มงานจะมีหน้าที่เฉพาะที่แตกต่างกันไป การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อโรงเรียนในสังกัด จะดำเนินการโดยผ่านกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานหรือความร่วมมือของหลายกลุ่มงาน เห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะร่วมกลุ่มงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะด้านการประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีมสูงที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในลักษณะที่เป็นทีม มากกว่าที่จะเกิดจากสมรรถนะเฉพาะของบุคลากรแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม นอกจากสมรรถนะของบุคคลแล้ว การเกิดประสิทธิผลขององค์การนั้น ยังเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์การ (Boyatzis, 1982) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ทัศนคติ ทัศนคติในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของแต่ละคน ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง ระบบ กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จเติบโตขององค์การ รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการและการปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคล กับความต้องการของงานและสิ่งแวดล้อมขององค์การ ก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์การ และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การที่ดีได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้จะมีพลังร่วม (synergistic effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคล ดังผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ เกิดจากอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะร่วมกลุ่มงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน

2. ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรหมั่นทบทวนมากขึ้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เนื่องจากสมรรถนะบุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งสาเหตุต่อกันและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา จึงควรพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะในงานและสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน

4. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ควรดำเนินการในลักษณะที่เป็นหลักสูตรต่อเนื้อให้ครอบคลุมทุกรายการสมรรถนะในแต่ละกลุ่มสมรรถนะ แต่ไม่ควรดำเนินการพัฒนาหลายสมรรถนะในแต่ละครั้ง เนื่องจากจะเป็นภาระหนักแก่บุคลากรมากเกินไป

5. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรจัดให้มีระบบการบริหารบุคคลบนฐานสมรรถนะที่ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ เจตคติ ค่านิยมของบุคคล รวมทั้ง ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ทางสังคม มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่าตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมการโครงสร้างรวมได้เพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงใด ควรกำหนดจำนวนตัวแปรที่เป็นรายการสมรรถนะของบุคคลากรในหน่วยงานที่ต้องการศึกษาให้มีจำนวนน้อยลง และเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับภารกิจ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน หรือเป็นสมรรถนะที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยตรงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ทันที การประเมินสมรรถนะบุคคลควรทดลองใช้วิธีการประเมินแบบอื่นๆ เช่นวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งผลการประเมินอาจแตกต่างจากแบบประเมินด้วยตัวเอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). ที่ ศธ 0206.3/ ว 25. หนังสือราชการเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. 29 ธันวาคม 2548.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารปี พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2547). ผลการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา). (ออนไลน์). มีที่:

- www.ocsc.go.th/ocscnew3/index.asp.
สืบค้นเมื่อ: 21 ธันวาคม 2548.
- _____. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). มีที่: www.cgd.go.th/Library/knowledge/knowledge.htm. สืบค้นเมื่อ: 26 ตุลาคม 2548.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). สมรรถนะด้านการสื่อสารของสื่อบุคคลกับการระดมพลังการพัฒนา. (ออนไลน์). มีที่: www.trf.or.th/research/abstract.asp?PROJECTID=RDG4540012. สืบค้นเมื่อ: 13 ตุลาคม 2549.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager: A model of Effective Performance**. New York: John Wiley and Sons.
- Cochran, W.G. (1977). **Sampling Techniques**. (3rd ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. (5th ed). New York : Harper Collins Publishers.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1973). **Organizational : Structure, Process, Behavior**. Texas : Business Publications.
- _____. (1997). **Organizational: Behavior, Structure, Process**. Boston : McGraw-Hill.
- Schumacker, Randall E. and Lomax, Richard G. (2004). **A beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Siam HRM Report. (2548). แนวคิดการบริหาร : สูดยอดเครื่องมือทางการจัดการปี 2005. ใน รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). มีที่: www.siamhrm.com/report/management_report. สืบค้นเมื่อ: 23 ธันวาคม 2548.

Siam HRM Report. (2549). ผลสำรวจอเมริกาชี้ชัด Customer Focus ตัวแปรสำคัญสำหรับ HR ในอนาคต. ใน รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์. (ออนไลน์.) มีที่: www.siamhrm.com/report/article_report. สืบค้นเมื่อ: 9 กันยายน 2549.

Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993). **Competence at work : Models for Superior Performance.** (online). Available: www.joe.org/joe/1999december/iw4.html. Accessed: [11 December 2005].