

บทความวิจัย

**ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ใน 14 จังหวัดภาคใต้**

อาดุลย์ พรหมแสง*
วินัย คำสุวรรณ**
จรัส อติวิทยาภรณ์***
อิศรภรณ์ รินไธสง****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับของสมรรถนะของหัวหน้างาน สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน และสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย หัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 912 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 199 คน และ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้างาน และประเมินประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ แบบประเมินสมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน และ แบบประเมินสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง แบบประเมินทั้ง 3 ฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 , .98 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยโปรแกรม HLM 6.04

คำสำคัญ สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา, ประสิทธิผลของสำนักงาน, เขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

* นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

**** อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objective of this research is to study the influences and the creation of the model of Causal Relationship for Multi-Levels of director's Competencies of the work group and the competencies of the director under the office of Educational service area which affects the accomplishment of the office of Educational service area in the 14 southern provinces. The samplings group used for this research are composed of work supervisors who are under the Educational service area numbering of 912 persons. The directors of work group who are under the Educational service area numbering of 199 persons and the directors of Educational service area in the 14 southern provinces numbering of 30 persons. The tool used for this research was The assessment of 5 categories measurement sheets total of 3 issues which contains competencies assessment of work supervisors and accomplishment assessment of Educational Service area in the 14 Southern provinces. The competencies assessment form of the director of work group and the competencies assessment form of the directors who are under the office of Educational service area by the method of assessment from the response. The three assessment forms contained the value of confidence as follow .99, .98 and .99 respectively. All these were carried out by the method research of HLM 6.04

Keywords: Educational Competencies, Effectiveness of Office, Educational service area in the 14 southern provinces, The multiple causal relationship.

คำนำ

องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องเกิดมาจากสมรรถนะในการทำงานระดับบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นระดับพื้นฐานที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ(Gibson. et al 1997:18) สมรรถนะของบุคลากรในองค์การมีส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จขององค์การ สมรรถนะบุคคล (Personal Competency) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงาน (Spencer and Spencer.1993) กระทรวงศึกษาธิการ (2548:4-5) ได้กำหนดให้มีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นสมรรถนะ โดยนำไปผูกกับระบบการเลื่อนวิทยฐานะและเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนา สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้มีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 วินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือพิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และด้านที่ 3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อผลการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลกลุ่มงาน มีผู้อำนวยการกลุ่มงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มงาน จำนวน 7 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และ หน่วยตรวจสอบภายใน ยกเว้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด บัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลาเขต 3 จะไม่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากถูกแยกออกไปเป็นสำนักงานการศึกษาเอกชนของแต่ละจังหวัด

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของงาน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ย่อมส่งผลต่อสมรรถนะของกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมรรถนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในที่สุด ลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้ มีความสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและระหว่างตัวแปรข้ามระดับ ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงถ่ายโยง ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่ามีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงถ่ายโยง ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ (Cross Level Relationship) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2548:4) จากหลักการนี้โครงสร้างของข้อมูลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นข้อมูลแบบพหุระดับ (Multilevel Data) คือ สมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อมูลในระดับสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับรองลงมา และสมรรถนะของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการจะได้รับอิทธิพลจากสมรรถนะของผู้บริหารกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามลำดับ

จากการศึกษายังไม่พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์แบบพหุระดับ รวมทั้งอิทธิพลของสมรรถนะผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกลุ่มงานและสมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกลุ่มงานและสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับ รวมทั้งอิทธิพลของสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานและสมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานและสมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสมรรถนะบุคคลและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระดับของข้อมูลตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นแบบพหุระดับที่มี 3 ระดับ ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงถ่วงโยง ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ (Cross Level Relationship) โดยที่สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่า เป็นตัวแปรระดับที่ 3 สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานในกลุ่มงาน และอยู่ในโครงสร้างระดับต่ำกว่า เป็นตัวแปรระดับที่ 2 และสมรรถนะของหัวหน้างาน ซึ่งเป็นหน่วยข้อมูลที่อยู่ในระดับต่ำสุดตามโครงสร้างของการแบ่งงาน เป็นตัวแปรในระดับที่ 1 ตัวแปรทั้ง 3 ระดับมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดหลักของการวิจัยคือ สมรรถนะบุคคล มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงาน และมีลักษณะโครงสร้างข้อมูลแบบพหุระดับ ดังภาพประกอบต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะหัวหน้างาน สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานและสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้
2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับของสมรรถนะหัวหน้างาน สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน และสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้
2. สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ในระดับกลุ่มงาน
3. สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 30 เขตพื้นที่การศึกษา รวม 30 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 7 กลุ่มงาน ยกเว้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา เขต 3 รวม 11 เขต มี 6 กลุ่มงาน เนื่องจากได้แยกกลุ่มงานเอกชนออกไปเป็นสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด รวมผู้อำนวยการกลุ่มงานทั้งหมด 199 กลุ่มงาน และหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นงานย่อยจากกลุ่มงาน รวมจำนวนหัวหน้างานในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตละ 38 คน ยกเว้น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา เขต 3 รวม 11 เขต มีเขตละ 32 คน เนื่องจากไม่มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จึงมีจำนวนหัวหน้างานทั้งหมดใน 30 เขตพื้นที่การศึกษา 1,074 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 1,303 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินสมรรถนะชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ฉบับ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้างาน จำนวน 62 ข้อ และแบบประเมินประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 70 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .99

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .98

เครื่องมือฉบับที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 30 เขต ใน 14 จังหวัดภาคใต้ และเก็บรวบรวมแบบประเมินส่งคืนทางไปรษณีย์ให้กับผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการส่งแบบประเมินกลับคืน ผลการเก็บข้อมูลพบว่า แบบประเมินหัวหน้างานและประเมินประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1,074 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืนจำนวน 912 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.92 แบบประเมินผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 199 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืนจำนวน 199 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบประเมินผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 30 ฉบับ ได้รับตอบกลับคืนจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1, 2 และ 3 ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับ ด้วยโปรแกรม HLM 6.04

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เมื่อใช้ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นตัวแปรตามพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิผลจากทุกเขตพื้นที่การศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนประกอบความแปรปรวนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกลุ่มงาน และระดับบุคคลมีความผันแปรระหว่างระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะหัวหน้างาน ในระดับที่ 1 พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและทำงานเป็นทีม (ING-TEAM) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXP1) การมองภาพองค์รวม (CT1) และการดำเนินการเชิงรุก (PRO1) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXP1) การมองภาพองค์รวม (CT1) การดำเนินการเชิงรุก (PRO1) และการยึดมั่นในความถูกต้องและทำงานเป็นทีม (ING-TEAM) ของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสมรรถนะการบริการที่ดี (SERV1) และสมรรถนะการวิเคราะห์ (AT1) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับที่ 1 สมรรถนะของหัวหน้างานรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.49 ($R^2 = 0.5549$)

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในระดับที่ 2 พบว่า สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารกลุ่มงาน (ING2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารกลุ่มงาน (ING2) มีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสมรรถนะอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 41.18 ($R^2 = 0.4118$)

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรวมประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระระดับที่ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 31.58 ($R^2 = 0.3158$)

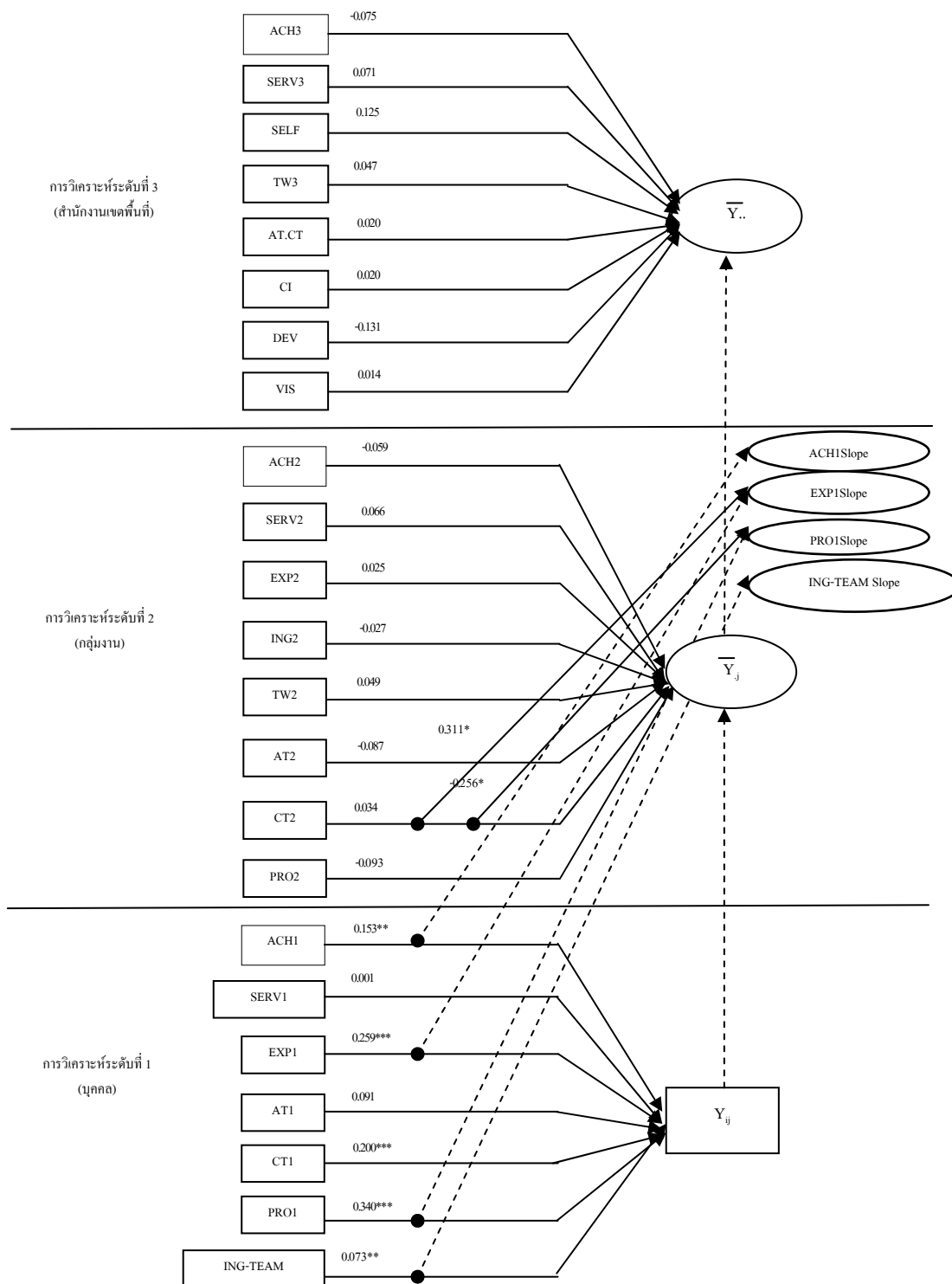
5. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะหัวหน้างาน ในระดับที่ 1 และสมรรถนะผู้อำนวยการกลุ่มงานในระดับที่ 2 พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหัวหน้างาน (ACH1) มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXP1) สมรรถนะการมองภาพองค์กรรวม (CT1) สมรรถนะการดำเนินการเชิงรุก (PRO1) และสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม (ING-TEAM) มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสมรรถนะการวิเคราะห์ (AT1) และการบริการที่ดี (SERV1) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับสมรรถนะผู้อำนวยการกลุ่มงานในระดับที่ 2 ไม่พบสมรรถนะตัวใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับที่ 1 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXP1) การดำเนินการเชิงรุก (PRO1) และ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม (ING-TEAM) ของหัวหน้างาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงว่า มีความแปรปรวนเพียงพอในการวิเคราะห์ให้เป็นตัวแปรตามในระดับที่ 2 ส่วนสมรรถนะการมองภาพองค์กรรวม (CT1) และการวิเคราะห์ (AT1) ของหัวหน้างาน ไม่มีความแปรปรวนเพียงพอในการวิเคราะห์ให้เป็นตัวแปรตามในระดับที่ 2

7. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับที่ 1 ในการวิเคราะห์ระดับที่ 2 ผู้อำนวยการกลุ่มงาน พบว่า เมื่อกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพของหัวหน้างาน (EXP1 Slope) และการดำเนินการเชิงรุกของหัวหน้างาน (PRO1 Slope) เป็นตัวแปรตาม พบว่า สมรรถนะการมองภาพองค์กรรวมของผู้อำนวยการกลุ่มงาน (CT2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเท่ากับ 0.346 และ -0.312 ตามลำดับ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH1 Slope) และสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม (ING-TEAM slope) ในระดับหัวหน้างาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความแปรปรวนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับที่ 2 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า สมรรถนะการมองภาพองค์กรรวมของผู้อำนวยการกลุ่มงาน (CT2) เมื่อสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพของหัวหน้างาน (EXP1 Slope) เป็นตัวแปรตาม และสมรรถนะการมองภาพองค์กรรวมของผู้อำนวยการกลุ่มงาน (CT2) เมื่อสมรรถนะการดำเนินการเชิงรุกของหัวหน้างาน (PRO1 Slope) เป็นตัวแปรตาม ไม่มีความแปรปรวนเพียงพอในการวิเคราะห์ให้เป็นตัวแปรตามในระดับที่ 3 จึงไม่ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

9. รูปแบบความสัมพันธ์แบบพหุระดับของสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน และสมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีรูปแบบดังต่อไปนี้



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. อิทธิพลของสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานและสมรรถนะของหัวหน้างานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้

1.1 จากการวิเคราะห์หัตถ์แปรอิสระที่เป็นสมรรถนะหัวหน้างานในระดับที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมองภาพองค์รวม การดำเนินการเชิงรุก และสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายในรายละเอียดแต่ละสมรรถนะดังนี้

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อค่าประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากร หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ซึ่ง ก.ค.ศ. มีมติให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในส่วนของการกำหนดระดับตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง มาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ คุณภาพงาน ด้านความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ จิตรรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549) ศึกษาสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จำเป็นในการบริหารและการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุดคือ สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ เป็นการค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อตนเอง และต่อองค์กร รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายและทบทวนกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency Based Approach) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง ส่งผลต่องานที่รับผิดชอบและผลสำเร็จของหน่วยงาน (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมา ศาสตระรุจิ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์ศึกษาเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินอยู่ในลำดับที่สามคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะการมองภาพองค์รวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะการมองภาพองค์รวมเป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะการมองภาพองค์รวมเป็นความสามารถใช้กฎพื้นฐานหลักเกณฑ์ ตลอดจนจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้ การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป ประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ซับซ้อน อธิบายภาพองค์รวม คิดนอกกรอบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนานาทัศนะ (สุทธา ทาลี. 2549:18, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548:105-106) ซึ่ง วิภาดา คุณาวิกติกุล (2549) ได้กล่าวว่า ทักษะในการสังเคราะห์ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่หลายๆ ทางมาประกอบกันเพื่อสร้างแผนงานใหม่และนำไปแก้ปัญหาในงานได้ การนำเอาความคิดมาสร้างหรือประเมินการสร้างและประยุกต์ใช้ความคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลจะทำให้หัวหน้างานได้เปรียบคนอื่นๆ ประสมพร วชิรรัตนกรกุล (2549) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาแบบพฤติกรรมสมรรถนะตามบันไดวิชาชีพการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ สายการบริหารการพยาบาล ระดับหัวหน้างานการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะตามหน้าที่ ในลำดับที่ 2 คือ การมององค์ภาพรวม มีพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานสูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าได้

สมรรถนะการดำเนินการเชิงรุกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะการดำเนินการเชิงรุกจัดอยู่ในกลุ่มสมรรถนะด้านการไม่ล้มเหลวในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ความคิดริเริ่มเป็นแรงขับที่ต้องการให้บุคลากรได้ทำสิ่งต่างๆด้วยตัวเอง ที่จะทำให้อุทิศตน และงานประสบความสำเร็จ เป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่ง ที่แยกผู้ปฏิบัติงานสูงกับต่ำได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่ มีการลงมือกระทำโดยปราศจากการถูกถามหรือถูกต้องการให้ทำงาน ริเริ่มโครงการของบุคคลหรือกลุ่ม และให้ความรับผิดชอบโดยสมบูรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ (Zwell, 2000) ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตอบสนองนโยบายของหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัด หัวหน้างานมีการวางแผนแนวทางการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ภาระงาน วางแผนการดำเนินงาน ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขปัญหา กับสภาพการปฏิบัติงานในภาวะเร่งด่วนได้ สามารถจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติอย่างฉับไว มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และหาแนวทางที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข้ปัญหา สามารถคาดการณ์และลงมือกระทำล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลารวดเร็ว ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไข้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของประสมพร วชิรรัตนกรกุล (2549) ศึกษาพบว่า สมรรถนะการดำเนินการเชิงรุก มีพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานสูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้าได้

สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรมและทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญการพัฒนาด้านการยึด

มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีรักศักดิ์ศรีของข้าราชการ มีเมตตาธรรมแก่ผู้ร่วมงาน เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรมและมีเหตุผล มีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน ยึดมั่นในหลักศาสนาและหลักการครองตน มีความตรงต่อเวลา มีความขยันและอดทน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ มีการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่ง อาคม วัตโธสง (2549:167) ได้กล่าวว่า ในการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจะต้องสร้างทีมให้เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงานมีหลายฝ่ายและหลายกลุ่ม ถ้าหากมีการจัดการที่ดี การคัดเลือกสมาชิก การเลือกผู้นำ ตลอดจนทั้งการสร้างความสำเร็จไว้วางใจกัน และความมุ่งมั่นในความความสำเร็จของทีมร่วมกันแล้ว การบริหารจัดการศึกษาจะต้องประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548:99-100) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการ ในการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ และเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการทำงานเป็นทีม เป็นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ เสนาะ สภาพไทย (2549) ได้ศึกษาเรื่อง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบก เห็นว่า การบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในระดับที่ 2 พบว่า สมรรถนะที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการกลุ่มงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้แสดงว่า ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่มีสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมสูง ทำให้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่ำลง เนื่องจากลักษณะผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีพฤติกรรม การปฏิบัติมุ่งการประนีประนอมสูง การตัดสินใจคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานเป็นหลัก ไม่มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจสั่งการ จึงทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง สอดคล้องกับ อาคม วัตโธสง (2549:34) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำแบบมีประสิทธิภาพน้อย เป็นผู้นำแบบประนีประนอม เป็นผู้นำแบบนักบุญ กล่าวคือ การตัดสินใจคำนึงถึงจิตใจของสมาชิกทุกคน ทุกฝ่าย เป็นผู้นำที่ตัดสินใจไม่ดี มีความลังเล ขาดความเด็ดขาด บางครั้งไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน เป็นผู้นำมีจิตใจ เมตตากรุณาต่อสมาชิก ไม่กล่าวโทษหรือตำหนิใคร จะพยายามรักษาบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเป็นกันเอง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้อำนวยการกลุ่มงานเป็นผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลที่ดูแลรับผิดชอบ การดำเนินงานภาพรวมภายในกลุ่มงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานประกอบด้วยบุคคลหลายคนอยู่ร่วมกัน ดังนั้นจำเป็นต้องหลักเกณฑ์หรือกรอบให้ประพฤติปฏิบัติ จึงต้องนำสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคคลที่อยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งปฏิบัติตาม เพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้ที่อยู่ในกลุ่มอาชีพนั้น ให้ทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ (2548) ได้กล่าวว่าปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม

1.3 จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่เป็นสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับที่ 3 พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก กระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิด แนวปฏิบัติ ในด้านการบริหารจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก อาทิเช่น การบริหารเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารโรงเรียนเป็นนิติบุคคล โดยเฉพาะการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นมิติใหม่ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547:197) ดังนั้นหน่วยงาน ส่วนกลาง และหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงระบบแนวคิดจากการติดตามควบคุม กำกับตรวจสอบ และกำหนดวิธีการดำเนินงานจากส่วนกลาง ไปสู่การทำหน้าที่ดำเนินนโยบายและแผนเป็นหลัก (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548:18) นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างองค์การแบบเก่าที่จัดแบ่งงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์การออกเป็นหมวดหมู่ ตามหน้าที่ที่เหมือนกันตามแนวคิดจากบนสู่ล่าง โดยทั่วไปโครงสร้างแบบนี้ จะมีความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มต่างๆ น้อยมาก เพราะบุคลากรแต่ละกลุ่มจะรับผิดชอบในการทำงานเฉพาะให้บรรลุเป้าหมายของฝ่ายตนเท่านั้น ส่วนการประสานงาน การควบคุมขององค์การโดยรวมจะใช้สายบริหารบังคับบัญชาแนวคิดที่มีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจสั่งการอยู่เบื้องบน แต่เมื่อถึงยุคปัจจุบันที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างองค์การแบบแนวคิดของการบังคับบัญชาเกิดปัญหา เนื่องจากระยะระหว่างหัวหน้ากับพนักงานล่างสุดห่างกันเกินไป การตัดสินใจต่างๆ ล้าช้า อีกทั้งมีพรมแดนกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ทำให้การประสานความร่วมมือทำได้ยาก ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. 2545:441)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งบริหารจัดการในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถแสดงสรรณะในการบริหารงานได้เท่าที่ควร เพราะทุกอย่างมีกรอบแนวทางในการปฏิบัติอยู่แล้ว จึงมีผลทำสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุป

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหัวหน้างาน ในระดับที่ 1 พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมองภาพองค์รวม การดำเนินการเชิงรุก และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม ของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสมรรถนะการบริการที่ดีและสมรรถนะการวิเคราะห์ของหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับสมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในระดับที่ 2 พบว่า สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่สมรรถนะอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม HLM ขั้นตอนการเตรียมข้อมูลนั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน หากผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับด้วยโปรแกรม HLM ผู้วิจัยควรศึกษาและทำความเข้าใจในโปรแกรมเป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

1.2 ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น ในทุกระดับ เพราะถ้ากลุ่มตัวอย่างน้อยจะทำให้ตัวแปรอิสระไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ในระดับผู้อำนวยการกลุ่มมีค่าต่ำ ซึ่งทำให้ความคลาดเคลื่อนของการกลุ่มมีค่ามาก อันจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ระดับสำนักงานเขตมีค่าน้อยลงด้วย

1.3 ควรมีการนำโปรแกรมอื่น เช่น Mplus Lisrel มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อดูประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ ของแต่ละโปรแกรมว่า สารสนเทศที่ได้มีความแตกต่างกันอย่างไร

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจึงน่าจะได้มีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

2.1 ในระดับหัวหน้างานพบว่า สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การมองภาพองค์รวม และการดำเนินการเชิงรุก ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถ กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การมองภาพองค์รวม และการดำเนินการเชิงรุก ให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม

2.2 ในระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน พบว่า สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2.3 ในระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใส่ใจกับสภาพขององค์การภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วย เช่น การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น อันนำไปสู่ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2548. **หนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว.๒๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.** สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2551.
<http://www.moe.go.th/webtcs/Table6/Law/law25/law25.htm>
- เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์. 2548. **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี.
- จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์. 2549. **สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประมา ศาสตรระจุ. 2550. **การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน.** ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสมพร วชิรรัตน์กรกุล. 2549. **การพัฒนาแบบพฤติกรรมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ตามบันไดวิชาชีพการพยาบาล สายบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างานการพยาบาล. การศึกษาอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.**
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547. **การบริหารการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- วิภาดา คุณาวาทิตกุล. 2549. **การพัฒนาศูนย์พยาบาล.** เชียงใหม่: โซตนา พรินท์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2548. **การวิเคราะห์พหุระดับ: Multi-Level Analysis.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2552. **โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2552.
<http://www.nidtep.go.th/competency/index.htm>
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. 2548. **หลักการจัดการศึกษายุคใหม่.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือน.** กรุงเทพฯ: บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2552. **กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2553.
- สุทธา ทาลี. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสนาะ สถาพไทย. 2549. **หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม วัดไธสง. 2549. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. 1997. **Organizational: Behavior, Structure, Process.** Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Spencer, LM and Spencer, SM. (1993) . **Competence at Work: Models for Superior Performance.** Retrieved December 11, 2005, from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html
- Zwell, M. (2000) . **Creating a Culture of Competence.** NewYork: John Wiley and Sons, Inc.