

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบให้ องค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุง ประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น แต่การปรับปรุงสิ่งต่างๆเหล่านี้ อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้ หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาขององค์กร สมรรถนะ จะทำให้ บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และผลประกอบการโดยรวมขององค์กร บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือ ล้มเหลวขององค์กร และเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์กรต่างๆพยายามมุ่งเน้นการ พัฒนาศักยภาพ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น แนวความคิดเรื่อง สมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์กรมากขึ้น

สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลตามความหมายของ McClelland (1999) หมายถึง บุคลิก ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงาน ที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ สมรรถนะบุคคลมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่มี อิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออก ถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่องค์กรต้องการ ทำให้เกิดเป็น ความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ซึ่ง Prahalad และ Hamel (1994) เรียกว่า สมรรถนะหลักขององค์กร (Organization Competency) สมรรถนะหลักขององค์กร เกิดจากการผสมผสานความสามารถส่วนบุคคล (Specialized Capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่งาน (Functional Capabilities) เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ และความสามารถที่เฉพาะขององค์กร ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกองค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ สมรรถนะ องค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ ลอกเลียนแบบได้ยาก ดังนั้น ในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กร จึงไม่ใช่สินค้า หรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะบุคคลโดยตรง เพราะ

ถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ที่องค์กรต้องการ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson และคณะ (1997) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กร จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) และอรุณญา สมแก้ว (2548) ได้สรุปว่าวัตถุประสงค์สำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะ ไปใช้ในองค์กรคือใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะ (Competency-based Human Resources Management) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน บริษัท Bain and Company ได้ทำการสำรวจบริษัทต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา จำนวน 217 บริษัท ในปี ค.ศ. 2005 พบว่า มีการใช้ แนวคิดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารอยู่ในลำดับที่ 6 จากจำนวน 25 รายการ และวัตถุประสงค์ในการใช้ ได้แก่ การพัฒนาพนักงานร้อยละ 90 ใช้ในการสัมภาษณ์สำหรับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 88 ใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน ร้อยละ 64 ใช้ฝึกอบรมและพัฒนาคนเฉพาะด้าน ร้อยละ 62 และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงกับสมรรถนะที่ระบุเอาไว้ ร้อยละ 25 (Siam HRM Report, 2548) มีบริษัทหลายแห่งในประเทศไทย ที่นำแนวคิดนี้มาใช้ในการบริหารและประสบความสำเร็จ ดังเช่น บริษัท วัตสัน ไวเอท (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหาร ทำให้ลดความซ้ำซ้อนของสายบังคับบัญชาลง มีการผนึกรวมข้ามสายงานในลักษณะทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิผล ขยายบทบาทการทำงานเชิงลึก ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและคุณลักษณะของงานมากขึ้น บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ใช้แนวคิดสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างการเติบโตในภูมิภาคเอเชีย โรงพยาบาลเซ็นหลุยส์ สามารถลดอัตราเสี่ยงจากการสูญเสียชีวิตที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนจากการรักษาพยาบาล เพิ่มความสะดวกสบายในการใช้บริการ และสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2548 ก) จากผลของการนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในองค์กร จะเห็นได้ว่า สมรรถนะช่วยให้วิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ และผลการดำเนินงานสูงขึ้น เป็นเครื่องมือที่ดีในการแปรกลยุทธ์องค์กรมาสู่การบริหารคน และช่วยพัฒนาความสามารถคนอย่างมีทิศทาง เพราะมีตัวชี้วัดหลักของผลงาน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของพนักงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรได้มากที่สุด

การบริหารราชการในปัจจุบัน มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในระบอบราชการดังปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากบทบัญญัตินี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High Performance) ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกระดับราชการ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการ และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency -based Approach) และกำหนดเป้าหมายว่า ภายในปี พ.ศ. 2550 ข้าราชการต้องพัฒนาขีดความสามารถตรงตามที่กำหนดให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 80

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ มาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ ใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ ซึ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล ในขณะเดียวกัน ก็ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการเป็นโครงการนำร่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ในหน่วยงานของรัฐ 4 หน่วยงานคือ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมราชทัณฑ์ กรมศุลกากร และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ในหน่วยงานทางการศึกษา มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2548-2551 ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะขอมีวิทยฐานะในระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษาในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขต
พื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของ
สถานศึกษา รวมทั้งกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร
ร่วมกับสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา การวิจัยด้าน
การศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของเอกชน
องค์กรและสถาบันอื่นๆที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น ระดับความสามารถในการ
บริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงส่งผลโดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมาก
ซึ่งหมายถึงจะส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจึงต้องมีความรับผิดชอบในผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี มีการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ
และคุณภาพการให้บริการ โดยจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กำหนด และถือว่าเป็นสัญญา
การปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัด ปัตตานี
ยะลา และนราธิวาส มีลักษณะทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics) ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางการเมือง
มีสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ และมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกับ
ภูมิภาคอื่นๆ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีลักษณะเฉพาะทั้งกระบวนการและพฤติ
กรรมการบริหาร ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของพื้นที่ จากการศึกษาของ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 ก) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ปัญหาของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดย
ภาพรวม คือขาดการนำข้อมูลด้านสมรรถนะมาพิจารณา ทำให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่ได้
ยึดหลักของผลการปฏิบัติงาน (Performance) และระดับของสมรรถนะ อันเป็นเหตุของผลการ
ปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตั้งเป้าหมายในการประเมินไม่สอดคล้อง
กับเป้าหมายขององค์กร กระบวนการและระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการ
บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการประเมินสมรรถนะ จึงขาดระบบการ
พัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้เสนอแนะสิ่งที่ต้องดำเนินการ
ก่อนในระยะแรกของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือออกแบบ และใช้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากร การกำหนดรายการสมรรถนะสำหรับข้าราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และใช้รายการ
สมรรถนะเฉพาะนี้ ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสรรหา และ
ดำเนินการปฐมนิเทศก่อนบรรจุเข้าพื้นที่ โดยมีกรอบแนวคิดหลัก คือ การสร้างและใช้สมรรถนะ

ต้นแบบ เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการออกแบบและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของจังหวัดและหน่วยงานราชการ การกำหนด เป้าหมายงานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รายการสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน จะเป็นฐานข้อมูลที่น่าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงาน ที่ต้องการคาดหวัง (Expected Work Behaviors) อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Performance) และ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดและระบบราชการ

ด้านการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังมีปัญหาสำคัญคือ การจัดการศึกษา ยังไม่ทั่วถึง และไม่สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และคุณภาพ การศึกษาก็ยังอยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจากการขาดเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา และขาด การประสานงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาที่อยู่ในระดับพื้นที่ รวมทั้งไม่ สามารถระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐได้พยายามปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ มีแนวทางสำคัญคือ การจัดรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาในลักษณะที่สอดคล้อง กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้, 2548)

ปัจจุบันในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักบริหารการศึกษาเอกชน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 6 เขต ในสามจังหวัด รวมกันถึง 1,078 โรงเรียน จำแนกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 1 จำนวน 191 โรง ปัตตานี เขต 2 จำนวน 221 โรง ยะลา เขต 1 จำนวน 151 โรง ยะลา เขต 2 จำนวน 108 โรง นราธิวาสเขต 1 จำนวน 227 โรง และนราธิวาสเขต 2 จำนวน 180 โรง มีบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งสิ้น 613 คน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) ซึ่งนับได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสามจังหวัด มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก สมรรถนะของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและสมรรถนะของบุคลากรในสำนักงาน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 6 เขต ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากความสำคัญของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลกระทบต่องานโดยตรง การนำแนวคิดการพัฒนา บุคลากร โดยยึดหลักสมรรถนะ และใช้เกณฑ์สมรรถนะในการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงาน ภาครัฐ ปัญหาการบริหารงานบุคคลและปัญหาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิเคราะห์อิทธิพล

ของสมรรถนะแต่ละรายการ และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะกับประสิทธิผล เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร เนื่องจากธรรมชาติของตัวแปรด้านสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มีจำนวนมาก และผลที่เกิดจากตัวแปรเหตุมักเกิดจากสาเหตุร่วมของตัวแปรหลายตัว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จะทำให้ได้คำตอบเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปร ที่มีต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การคัดเลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคล แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภารกิจและบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลที่ได้จากการวิจัย จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะของบุคลากร และสมรรถนะกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ สามารถนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะต้นแบบ เพื่อการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

คำถามการวิจัย

สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขนาดอิทธิพลเชิงสาเหตุที่เป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามากน้อยเพียงใด และมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในลักษณะใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานในการวิจัยตามแนวคิด ทางทฤษฎี และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรทางทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการทดสอบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

สมมุติฐานหลัก

สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมุติฐานย่อย

1. สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ การปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากร การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

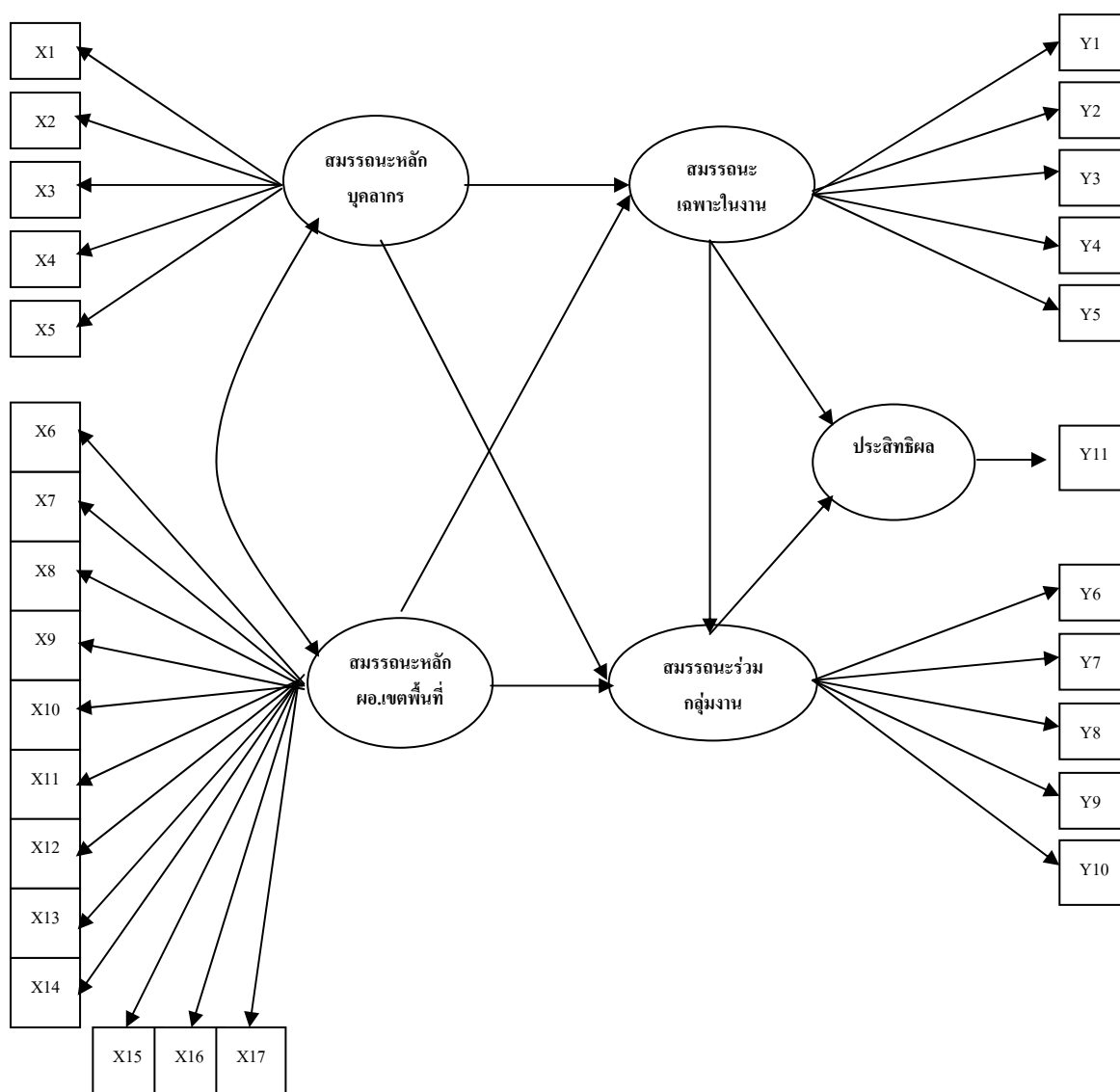
2. สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมมือร่วมใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ได้แก่ การวางแผนและการจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการฐานข้อมูล มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากสมมุติฐานการวิจัย นำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยกำหนดให้สมรรถนะหลักผู้บริหารและสมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวแปรภายนอก (Exogeneous Variables) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่ต้องการศึกษาสาเหตุจากภายนอก แต่ต้องการศึกษาว่าส่งผลต่อตัวแปรภายในหรือไม่ ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 แบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย



สัญลักษณ์ที่ใช้ในแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย เพื่อวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) มีดังนี้ (Schumacker และ Lomax, 2004)

- หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องวัดจากตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
 - หมายถึง ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) สามารถวัดได้โดยตรง ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม
 - หมายถึง เส้นทางการอิทธิพล ที่ตัวแปรหนึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่ออีกตัวแปรหนึ่ง
 - ↔ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองอาจมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กันทางตรง
- สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน มีดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก

1. สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

X1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
X2	แทน	การบริการที่ดี
X3	แทน	การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
X4	แทน	จริยธรรม
X5	แทน	ความร่วมมือแรงร่วมใจ
2. สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

X6	แทน	การปรับตัวและความยืดหยุ่น
X7	แทน	ทักษะในการสื่อสาร
X8	แทน	การประสานสัมพันธ์
X9	แทน	การบริหารการเปลี่ยนแปลง
X10	แทน	การมีจิตมุ่งบริการ
X11	แทน	การวางแผนกลยุทธ์
X12	แทน	ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
X13	แทน	การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
X14	แทน	การบริหารทรัพยากร
X15	แทน	การตัดสินใจ
X16	แทน	การคิดเชิงกลยุทธ์
X17	แทน	ความเป็นผู้นำ

ตัวแปรแฝงภายใน

1. สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y1	แทน	ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน
Y2	แทน	ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน
Y3	แทน	การคิดอย่างเป็นระบบ
Y4	แทน	การปรับปรุงกระบวนการทำงาน
Y5	แทน	ความรับผิดชอบในงาน

2. สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y6	แทน	การวางแผนและการจัดการ
Y7	แทน	การคิดเชิงวิเคราะห์
Y8	แทน	การแก้ปัญหา
Y9	แทน	การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม
Y10	แทน	การบริหารจัดการฐานข้อมูล

3. ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

Y11	แทน	ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2549 โดยใช้ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ตัวชี้วัด และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ตัวชี้วัด
-----	-----	---

แนวคิดในการสร้างแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย

การสร้างแบบจำลองสมมุติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรสมรรถนะบุคคลกับประสิทธิผลองค์กร พบว่า สมรรถนะบุคคล ส่งผลโดยตรงต่อผลงานของแต่ละคนและประสิทธิผลขององค์กร ประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนั้น สมรรถนะบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถและศักยภาพขององค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรสมรรถนะที่เป็นตัวแปรเหตุไปยังตัวแปรผล ซึ่งเป็นประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีแนวคิด ดังนี้

ผู้บริหารในฐานะผู้นำ (Leader) ขององค์กร เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย Nanus (1992) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีบทบาทที่สำคัญ 4 ประการ คือผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โฆษก (Spokes Person) และผู้ฝึกสอน (Coach) ธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์ และนรินทร์ องค์กรินทร์ (2548) ได้สรุปผลการศึกษาของ Goleman, Boyatzis, และ Annie McKee ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผลคือความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรมากที่สุด องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์ มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรก เป็นทักษะในการบริหารจัดการตนเอง (Self -Management Skills) ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self -Awareness) การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) และการมีแรงจูงใจ (Motivation) กลุ่มที่สองเป็นความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship Skills) ประกอบด้วย การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) และการมีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skills) สุนันทา เลहनันท์ (2546) ได้แบ่งสมรรถนะผู้บริหารในฐานะผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันออกเป็น 3 ด้านคือ สมรรถนะด้านธุรกิจ (Business Capabilities) สมรรถนะด้านศิลปะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (State of Art HRM Practice) และสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change Process)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) แบ่งสมรรถนะหลักผู้บริหารออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารคน (Human Resource Management) ประกอบด้วย สมรรถนะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) ทักษะในการสื่อสาร (Communication) และการประสานสัมพันธ์ (Collaborativeness) การปรับตัวและความยืดหยุ่นของ

ผู้บริหารเป็นความสามารถในการปรับตัวและปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่ม ตามความต้องการของงาน สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน ทักษะในการสื่อสาร จะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการสื่อความหมาย สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล และส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) การประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร ช่วยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 สมรรถนะด้านความรอบรู้ในการบริหาร (Business Acumen) ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) การมีจิตมุ่งบริการ (Customer Service Orientation) และการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นการทำให้องค์กรเดินทางจากจุดหนึ่งไปสู่เป้าหมายอีกจุดหนึ่งอย่างประสบความสำเร็จ เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance) มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยหวังผลในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในทุกด้าน ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ถือว่าเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในงานบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ สร้างแผนการปฏิบัติที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่เป็นไปได้ และสมรรถนะในการเป็นผู้มีจิตมุ่งบริการ จะช่วยเสริมสร้างรักษาความสัมพันธ์ และสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

กลุ่มที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) เป็นวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้รับบริการ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการจัดการให้ได้ทรัพยากรมาอย่างประหยัด การบริหารทรัพยากรมีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2549)

กลุ่มที่ 4 สมรรถนะด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ (Professional Management) ประกอบด้วยสมรรถนะการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ สมรรถนะการตัดสินใจ

เป็นความสามารถในการเลือกดำเนินการอย่างใด อย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์หนึ่งๆ ผู้บริหารที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่จำเป็นจะต้องตัดสินใจและมีวิธีการเลือกกระบวนการตัดสินใจซึ่งจะทำให้ผลของการตัดสินใจนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ถือว่าการตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นการระบุ กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม การคิดเชิงกลยุทธ์ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ ช่วยให้การ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนได้ล่วงหน้า อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การ สมรรถนะความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการสร้างและประสานสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ ให้การสนับสนุน ผู้อื่นให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและ ระดับองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงกำหนดเส้นทางอิทธิพล ของสมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) และจริยธรรม (Integrity) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะ ในงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี แนวคิดดังนี้

สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา เป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลักเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสำเร็จของ งาน และผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ การบริการที่ดี เป็นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ ในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานราชการ อย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาประยุกต์ใช้ จะทำให้การปฏิบัติงานมีผลดียิ่งขึ้น การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ เป็นความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่กำหนด ความร่วมแรง ร่วมใจทั้งในระดับกลุ่มงานและระดับหน่วยงาน มีความสำคัญมากในการทำงาน เนื่องจากใน องค์การต้องอาศัยความคิดและความร่วมแรงร่วมใจในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น จริยธรรม

จะช่วยให้ข้าราชการสามารถครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม การมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จะเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานและสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน

3. สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ได้แก่ การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การประสานสัมพันธ์ และทำงานเป็นทีม (Collaboration and Teamwork) และการบริหารจัดการฐานข้อมูล (Database Management) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวคิดดังนี้

สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน หมายถึงสมรรถนะที่ทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีร่วมกัน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของกลุ่มงานได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะร่วมกลุ่มงานประกอบด้วยสมรรถนะด้านการวางแผนและการจัดการ หมายถึงความสามารถของกลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่เร่งด่วน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เป็นปกติประจำวัน และงานที่เร่งด่วนได้ สมรรถนะการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการวิเคราะห์และแจกแจงข้อมูลที่ได้รับออกเป็นปัจจัยย่อยๆ เช่น สาเหตุ ผลลัพธ์ ผลกระทบ ได้อย่างเป็นระบบ การคิดเชิงวิเคราะห์เป็นความคิดพื้นฐานของการคิดในมิติอื่นๆ เป็นการให้น้ำหนักในเรื่องการพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผล การจำแนกแจกแจง ตีความข้อมูลที่ได้รับ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อที่จะประเมินและตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และสมเหตุสมผล เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาความคิดในระดับที่สูงขึ้นไป และนำไปสู่สมรรถนะการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ และแจกแจงประเด็นของปัญหาภายในกลุ่มงานเพื่อหาทางเลือกและกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สมรรถนะการประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือภายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การบริหารจัดการฐานข้อมูล เป็นความสามารถในการออกแบบระบบงานโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีอยู่มาใช้เพื่อจัดทำเอกสารหรือรายงานตามวัตถุประสงค์ของงานหรือในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้ใช้ได้ จากรายการสมรรถนะเหล่านี้ จะทำให้เกิดสมรรถนะร่วมกลุ่มงานขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้สมรรถนะร่วมกลุ่มงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Knowledge) ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Working Process and System Understanding) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Working Process and System Understanding) ความรับผิดชอบในงาน (Accountability) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวคิดดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่หลักในการบริหารและให้บริการทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ บุคลากรภายในสำนักงานควรมีสมรรถนะเฉพาะที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก และบริบทอื่นๆของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิคเฉพาะงาน ช่วยให้เกิดความสามารถในการอธิบายแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในขอบเขตงานเฉพาะด้านที่รับผิดชอบ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมรรถนะด้านความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน เป็นความสามารถในการอธิบายถึงระบบและขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ และหน่วยงานอื่นๆที่อยู่ภายในองค์กร ช่วยให้ทำงานได้ถูกต้องอย่างเป็นขั้นตอน สมรรถนะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน เน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (วิจารณ์ พานิช, 2548) ช่วยให้ผู้สามารถปรับความคิดให้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ คิดทำงานเชิงรุก ไม่ตั้งรับอยู่กับที่ คิดหาทางป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้นำไปสู่สมรรถนะด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งของตนเองและของหน่วยงาน ร่วมกับสมรรถนะด้านความรับผิดชอบในงาน ของข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการบริหารจัดการงาน ทั้งของตนเองและของทีมงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรอบความคิดในการวิจัย

สมรรถนะบุคคลประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self-Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) องค์ประกอบทั้งหมด มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ สมรรถนะบุคคลทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ (Spencer และ Spencer, 1993) สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) Gibson และคณะ (1997) ที่สรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) และสมรรถนะบุคคล (Employee Competency) สมรรถนะบุคคลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) สมรรถนะในงานประกอบด้วย สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Competency) และสมรรถนะเฉพาะในงาน (Specific Competency) ซึ่งอากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2548) แบ่งสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคคลออกเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ด้านทักษะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skills) และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills)

จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะบุคคลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ สมรรถนะบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะในงาน ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 2

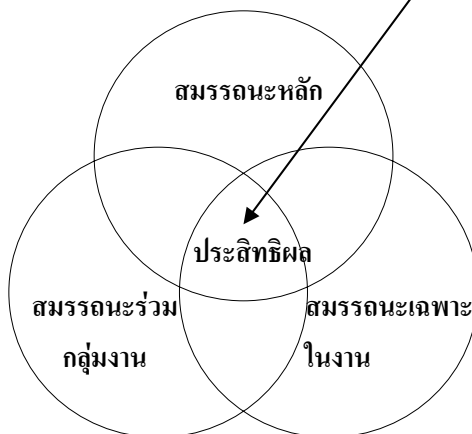
ภาพประกอบ 2 กรอบความคิดในการวิจัย

สมรรถนะหลัก

- ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
- บุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประสิทธิผล

ของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา



สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน

สมรรถนะร่วมของทุกกลุ่มงานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมรรถนะเฉพาะในงาน

ของบุคลากรทางการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ด้านความรู้
- ด้านทักษะ
- ด้านคุณลักษณะ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับผิดชอบผลการดำเนินงาน ต่อหน่วยงานต้นสังกัด โดยตรง จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยเฉพาะสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น ไม่ได้ศึกษาประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ และอีกประการหนึ่ง คือ การดำเนินการวิจัยและการเก็บข้อมูล อยู่ในช่วงเวลาของเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งอาจมีผลทำให้ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างไปจากสภาพจริงได้

ขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) เนื้อหาด้านสมรรถนะ ศึกษาแนวคิดของ McClelland (1993) Boyatzis (1982) Spencer และ Spencer (1993) Zwell (2000) สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548 ก) อารรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) (2) เนื้อหาด้านประสิทธิผลองค์การ ศึกษาจากแนวคิดของ Gibson และคณะ (1997) ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปีตธานี ยะลาและนราธิวาส ในปีการศึกษา 2548 โดยใช้ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือจังหวัดปัตตานี 2 เขต ยะลา 2 เขต และนราธิวาส 2 เขต บุคลากรประกอบด้วยรองผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต ศิษยานิเทศก์ และเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่ายงาน รวมทั้งสิ้น 613 คน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณ กรณีที่ทราบค่าประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ค่าความคลาดเคลื่อน 0.01 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 591 คน ทำการแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากรในแต่ละเขตพื้นที่ แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากให้ครอบคลุมประชากรในทุกกลุ่มงานในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

ได้แก่สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปรคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

1.2 สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 12 ตัวแปรคือการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การบริหารทรัพยากร การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ และความเป็นผู้นำ

1.3 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การวางแผนและการจัดการ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการฐานข้อมูล

1.4 สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน

2. ตัวแปรตาม

ได้แก่ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี 2 เขต ยะลา 2 เขต และนราธิวาส 2 เขต วัดจากผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ 2549 ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการศึกษา ในปีการศึกษา 2548 โดยใช้ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ตัวชี้วัด และ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 ตัวชี้วัด

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่เป็นสมรรถนะหลัก ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่มีต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานโดยภาพรวม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) และใช้สมรรถนะต้นแบบเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะ (Competency Based Management) ที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะบุคคล หมายถึง สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึงสมรรถนะหลักของผู้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 12 สมรรถนะ คือ การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) ทักษะในการสื่อสาร (Communication) การประสานสัมพันธ์ (Collaborativeness) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing Change) การมีจิตมุ่งบริการ (Customer service Orientation) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving Result) การบริหารทรัพยากร (Managing Resources) การตัดสินใจ (Decision Making) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และความเป็นผู้นำ (Leadership)

3. สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงสมรรถนะหลักของรองผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตศึกษานิเทศก์ และเจ้าหน้าที่ในทุกกลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 สมรรถนะคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

4. สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน หมายถึงสมรรถนะที่ทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีร่วมกัน มี 5 สมรรถนะคือ การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การประสานสัมพันธ์และทำงานเป็นทีม (Collaboration and Teamwork) และการบริหารจัดการฐานข้อมูล (Database Management)

5. สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มี 5 สมรรถนะ ประกอบด้วยด้านความรู้ 2 สมรรถนะ คือความรู้ด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Knowledge) และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน (Working Process and System Understanding) ด้านทักษะ 2 สมรรถนะ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Working Process Improvement) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 1 สมรรถนะ คือความรับผิดชอบต่องาน (Accountability)

6. ประสิทธิภาพ หมายถึงผลการดำเนินงานตามตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในปีงบประมาณ 2549 ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการศึกษา ในปีการศึกษา 2548 โดยผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่มีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 ตัวชี้วัด และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 ตัวชี้วัด

7. การส่งผลหมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรสมรรถนะบุคคลที่มีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานีเขต 1 และเขต 2 ยะลา เขต 1 และเขต 2 และนราธิวาส เขต 1 และเขต 2