วารสาร
นาคบุตรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
NARKBHUTPARITAT JOURNAL
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2564 Vol. 13 No. 2 May – August 2021

Received: May 4, 2021
Revised: July 30, 2021
Accepted: August 19, 2021

บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

Mediation Role of Core and Specific Competencies on Relationship between Organizational factors and Educational Quality Assurance of Rajabhat Universities in Southern Region

โสภิตา ยังเจ็ก *
อิศรัฏฐ์ รินไธสง
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
***ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)** E-mail: sopita_yon@nstru.ac.th

Sopita Youngjek *
Idsaratt Rinthaisong
Faculty of Management Science, Prince of Songkla University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ ประจำปีการศึกษา 2558 จำนวน 474 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยมหาวิทยาลัย 5 ราชภัฏกลุ่มภาคใต้เป็นหน่วยในการสุ่ม แบบการวิจัยที่ใช้เป็นวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เพื่อตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าทั้งสองตัวแปรมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากทั้งตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LS) การมีส่วนร่วม (PC) และการจัดการขององค์การ (OG) นอกจากจะส่งผลทางอ้อมผ่านสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแล้วยังส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะเฉพาะเป็นตัวแปรสำคัญในการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการจัดการองค์การไปยังการปฏิบัติงานประกันคุณภาพมากกว่าสมรรถนะหลัก แต่ข้อสรุปนี้ไม่ได้หมายความว่าสมรรถนะหลักไม่สำคัญ เพียงแต่สำคัญน้อยกว่าเท่านั้น

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง; ปัจจัยองค์การ; การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา; ตัวแปรคั่นกลาง

Abstract

This research aimed to study the mediating role of core and specific competencies on relationship between organizational factors and educational quality assurance of Rajabhat Universities in Southern Region. The sample consisted of 474 staff who were operating on educational quality assurance of Rajabhat Universities in Southern Region in academic year 2013, obtained from the stratified random sampling by using the 5 Rajabhat Universities in Southern Region as sampling units. The research was based on quantitative methods, and used to examine the mediating role of core and specific competencies on relationship between organizational factors and educational quality assurance of Rajabhat Universities in the Southern Region. Data collection tool was a constructed 5 - level rating scale questionnaire. The statistics for data analysis was basic statistics including statistics, percentage, means, standard deviation, maximum value, minimum values, skewness, and kurtosis. The statistics used to test hypotheses which this time were Pearson Correlation Coefficient, and the structural equation modeling (SEM) by using path analysis.

The results revealed that the mediating role of core and specific competencies were found that both variables had the role as partial mediation, due to leadership variables (LS), participation (PC) and organizational management (OG) not only indirectly affected through the core and specific competencies but also directly affecting the quality assurance work. The results can be concluded that

the specific competency was an important variable in connection between leadership, participation, and organizing to quality assurance operations rather than the core competency. In a reciprocal way, this conclusion does not mean that core competency was not important, but only less important.

Keyword: Core Competencies; Specific Competencies; Organization; Educational Quality Assurance; Mediation

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (มาตราที่ 47- 51) กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอกระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมิน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จากการศึกษางานวิจัยที่สะท้อนว่าบทบาทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนาองค์การ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรฝ่ายประกันคุณภาพมีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะผลักดันให้มีการนำระบบคุณภาพไปใช้ในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรเหล่านี้ต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะด้านการพัฒนาคุณภาพในองค์การระดับสูง เป็นส่วนงานที่เชื่อมประสานระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพและพัฒนาระบบงานภายในองค์การ และมักได้รับการคาดหวังว่าสามารถสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์การที่จะเอาปรัชญา เครื่องมือ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพช่วยลดต้นทุนขององค์การ สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และต้องพร้อมพัฒนาทักษะใหม่ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Gutner & Adams, 2009; Waddell & Stewart (1999) ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ หรือสมรรถนะ (Competent, Competence or Competency) ของบุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภาคเอกชนและภาครัฐอย่างแพร่หลายทั่วโลก (Several studies (Horton, 2000; Shippmann, et al, 2000; Vetchayanon, 2009) อีกทั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรในองค์การ ส่งผลให้เป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Several studies (Vetchayanon, 2009; Russamethammachot, 2008) Intarakamhang & Thongpakdee (2006) การนำสมรรถนะมาใช้ในภาคราชการของประเทศไทยนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2005) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐทุกประเภทจึงมีระบบการประเมินสมรรถนะ ซึ่งการใช้เครื่องมือสมรรถนะในงานบริหารงานบุคคล สามารถทำได้หลายด้าน อาทิ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติ การให้รางวัล การบริหารและพัฒนาดาวเด่นขององค์การ (Several studies (Horton, 2000; Office of the Civil Service Commission, 2005; Russamethammachot, 2008, 2011)

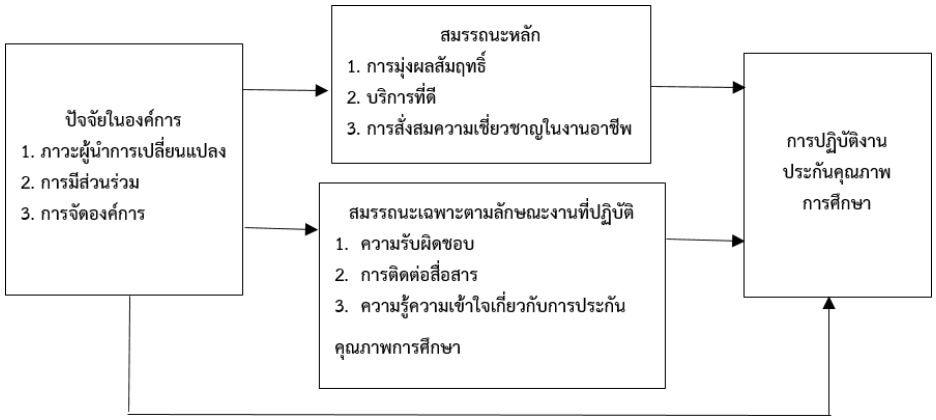
การจำแนกประเภทสมรรถนะของบุคคลมีนักวิชาการแบ่งเป็นหลายประเภท อาทิสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน Office of the Civil Service Commission (2005) จำแนกสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาได้มี

การนำระบบประเมินตามสมรรถนะมาใช้โดยมีประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2553 กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และ 2) พิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด_จากประกาศดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากร อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระเบียบดังกล่าวเพิ่งมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ การกำหนดสมรรถนะจึงยังไม่ครอบคลุมในทุกสายงาน สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ประเมินผลสมรรถนะโดยยึดรูปแบบตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งของ Thongsamsi & Trichan (2013) ได้ทำการศึกษารูปแบบและกระบวนการกำหนดสมรรถนะเฉพาะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ทำการพัฒนาตัวชี้วัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังขาดการเชื่อมโยงไปยังผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ทำให้ไม่สามารถบอกได้ว่าสมรรถนะใดเป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การวิจัยนี้จึงเป็นการเติมเต็มช่องว่างที่มีอยู่ โดยการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	436	205
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	244	148
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	120	92
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	19	19
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	11	10
รวม	**830**	**474**

จากตารางที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ ประจำปีการศึกษา 2558 มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 474 คน จากประชากรทั้งหมด 830 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยมหาวิทยาลัย 5 ราชภัฏกลุ่มภาคใต้เป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 10 ด้าน แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นตัวแปรพยากรณ์การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา มีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ มีการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) นำมาทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มาจากประชากร 50 คน และนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป แล้วตรวจหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Ceonbach's Coefficient of Alpha) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไข ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวให้กรอกข้อมูล ซึ่งได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจว่าการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับ ก็ทำการนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ของการตอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน และรายงานผลการวิจัยต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ รวมถึงโปรแกรมสถิติประยุกต์ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมทริกสหสัมพันธ์ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis : SEM) ซึ่งทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพื่อหาความกลมกลืนระหว่างโมเดลระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยวิธีไลค์ลิฮู้ดสูงสุด (Maximum likelihood : ML) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่แพร่หลายมากที่สุด ใช้สถิติในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .01 เพื่อดูลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งขนาด และทิศทางของความสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละด้านในโมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปร	LS	PC	OG	CC	FC	QA
LS	1					
PC	0.642**	1				
OG	0.686**	0.682**	1			
CC	0.651**	0.680**	0.720**	1		
FC	0.598**	0.724**	0.661**	0.755**	1	
QA	0.555**	0.676**	0.670**	0.748**	0.815**	1

** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 (n = 474)

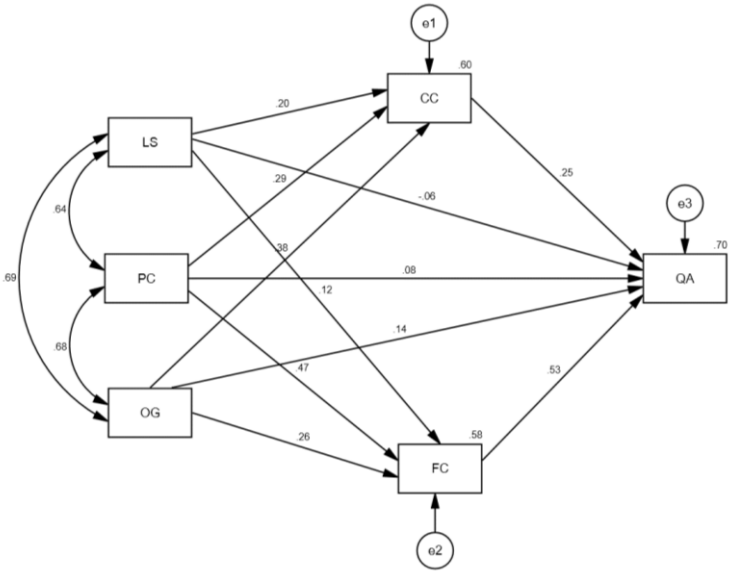
จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 6 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกตัวมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สังเกตได้ว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าสูงที่สุด (r = 0.815) ในขณะที่ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตัวแปรสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด (r = 0.651) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงให้เห็นว่าตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าที่ได้จึงเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลต่อไป (Wiratchai, 1999) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ไม่ควรเกิน .90 เพื่อป้องกันภาวะโมเดลระบุเกินพอดี หรือภาวะร่วมเส้นตรง

ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยจะแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานและการปรับแก้โมเดลให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของโมเดล ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา จะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลนั้นสามารถใช้ดัชนีวัดได้หลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ (Suksawang, 2013) เนื่องจากค่าดัชนีแต่ละตัวจะใช้ในแต่ละกรณี โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่ได้มานั้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ เกณฑ์และผลพิจารณาก่อนการปรับแก้

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าดัชนี	การวิเคราะห์ผล
χ^2 , p	P > .05	92.334, p = 0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า 5	92.334	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า .90	0.944	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า .90	-0.172	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า .90	0.958	ผ่านเกณฑ์
RMR	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .08	0.013	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า .08	0.439	ไม่ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด นั้นหมายถึง เมทริกซ์ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่ประมาณจากโมเดลที่ผู้วิจัยกำหนด มีความแตกต่างกับเมทริกซ์ที่คำนวณจากตัวแปร แสดงว่าโมเดลที่ได้นั้นยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลเพื่อให้โมเดลที่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ในลำดับต่อไป



Chi-square=92.334,df=1,P-value=.000, Chi-square/df=92.334,
CFI=.958,GFI=.944, AGFI=-.172,RMR=.013,RMSEA=.439

ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาก่อนปรับโมเดล

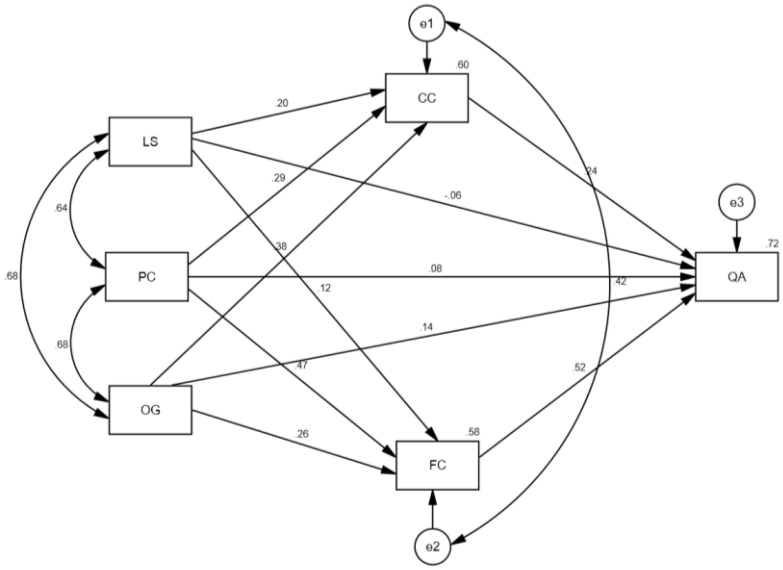
จากตารางที่ 3 และภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ ตามสมมติฐานยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้โมเดลตามข้อเสนอของโปรแกรม ทั้งนี้ การปรับโมเดลจะปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนเท่านั้น

จากการวิเคราะห์โดยการปรับแก้โมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการพิจารณาค่าดัชนีวัดตามเกณฑ์ตัวแปร (Modification Indies: MI) ที่มีค่าสูงซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์ที่คำนึงถึงความเป็นได้ในทางทฤษฎี ซึ่งการปรับแก้จะปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ดัชนีการปรับโมเดล พบว่า การวิเคราะห์ในการปรับโมเดลได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปร จำนวน 1 เส้น โดยค่าดัชนีที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ มีเพียง 1 คู่ คือ ควรเพิ่มความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสมรรถนะหลัก คือ e1 กับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ e2 แล้วทำการวิเคราะห์ผลใหม่ ทำให้ได้โมเดลตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ เกณฑ์และผลพิจารณาหลังการปรับแก้

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าดัชนี	การวิเคราะห์ผล
χ^2 , p	P > .05	0.066, p = 0.967	ผ่านเกณฑ์
χ^2 /df	น้อยกว่า 5	0.033	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า .90	1.000	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า .90	1.000	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า .90	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .08	0.004	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า .08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4 ผลของการตรวจสอบค่าที่ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์การพิจารณาค่าที่ได้จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นสื่อกลางที่ดีทำหน้าที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม และการจัดการขององค์การไปสู่การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังแสดงในภาพประกอบที่ 3



Chi-square=.066,df=2,P-value=.967, Chi-square/df=.033,
CFI=1.000,GFI=1.000, AGFI=1.000,RMR=.004,RMSEA=.000

ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาหลังปรับโมเดล

ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในโมเดลสมการโครงสร้างบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน

ตัวแปรแฝงเชิงเหตุ	ตัวแปรแฝงเชิงผล								
		CC			FC			QA	
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LS	0.20**	--	0.20**	0.12**	--	0.12**	-0.06	0.11	0.05
PC	0.29**	--	0.29**	0.47**	--	0.47**	0.08*	0.31**	0.39**
OG	0.38**	--	0.38**	0.26**	--	0.26**	0.14**	0.23**	0.37**
CC	--	--	--	--	--	--	0.24**	--	0.24**
FC	--	--	--	--	--	--	0.52**	--	0.52**
R^2		0.60			0.58			0.72	

** มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้ พบว่า การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (DE=.052,p<.01) สมรรถนะหลัก (DE =0.24, p<.01) การจัดการขององค์การ (DE= 0.14, p<.01) และการมีส่วนร่วม (DE=.08, p<.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 , 0.24, 0.14 และ 0.08 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งผล (DE =-0.06,p>.05) -จะเห็นว่าปัจจัยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและสมรรถนะหลัก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา -เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (IE =0.31,p<.01) โดยส่งผ่านสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่า การจัดการขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (IE =0.23,p<.01) โดยส่งผ่านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (IE =0.11,p<.05) โดยส่งผ่านสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับจากค่าที่มากที่สุดไปค่าที่น้อยที่สุด คือ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (TE =0.52,p<.01) การมีส่วนร่วม (TE =0.39,p<.01) การจัดการขององค์การ (TE=0.37,p<.01) และสมรรถนะหลัก (TE=0.24,p<.01) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (TE = 0.05,p>.05) ซึ่งตัวแปรเกือบทุกตัวมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในทิศทางบวก ยกเว้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในทิศทางลบและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 6 เป็นการแสดงสัดส่วนอิทธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพลทางอ้อมรวม โดยอิทธิพลทางอ้อมจะหมายถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ผ่านตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนอิทธิพลทางอ้อมรวมหมายถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ผ่านตัวแปรคั่นกลางทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ การหาสัดส่วนจะทำให้ทราบว่าตัวแปรใดมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางมากกว่ากัน

ตารางที่ 6 สัดส่วนอิทธิพลทางอ้อมต่ออิทธิพลทางอ้อมรวม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรคั่นกลาง	สัดส่วนของ IE/TIE	
		สัดส่วน	ร้อยละ
LS	CC	.418	41.8
	FC	.582	58.2
PC	CC	.2245	22.45
	FC	.6709	67.09
OG	CC	.0912	39.12
	FC	.6039	60.39

จากตารางที่ 6 จะพบว่าสมรรถนะหลักมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพร้อยละ 41.8 ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางร้อยละ 58.2 แสดงว่าสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญกว่าสมรรถนะหลักพอสมควร เมื่อพิจารณาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพพบว่าสมรรถนะหลักมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางร้อยละ 22.45 ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางร้อยละ 67.09 ชัดเจนว่าสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญกว่าสมรรถนะหลัก ทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการจัดการองค์การกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ พบว่าสมรรถนะหลักมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลาง ร้อยละ 39.12 ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางร้อยละ 60.39 ชัดเจนว่าสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญกว่าสมรรถนะหลัก ผลการวิจัยจึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรสำคัญในการในการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการจัดการองค์การไปยังการปฏิบัติงานประกันคุณภาพมากกว่าสรรถนะหลัก แต่ข้อสรุปนี้ไม่ได้หมายความว่าสมรรถนะหลักไม่สำคัญ เพียงแต่สำคัญน้อยกว่าเท่านั้น

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งแล้ว พบว่าทั้งสองตัวแปรมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (partial mediation) เนื่องจากทั้งตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LS) การมีส่วนร่วม (PC) และการจัดการองค์การ (OG) ส่งผลทางอ้อมผ่านสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ซึ่งสามารถอภิปรายผลวิจัย ได้ดังนี้

สมรรถนะหลักมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ร้อยละ 41.8 ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกันการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ร้อยละ 58.2 แสดงว่าสมรรถนะเฉพาะมีบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญกว่าสมรรถนะหลัก เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพล การชักจูง หรือการดลบันดาลใจบุคคลหรือกลุ่มผู้ทำงานด้วยความสมัครใจ (Boonyamanee, 2017; Richard & Greenlow, 1961) มุ่งผลสัมฤทธิ์จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยผู้นำจะต้องกระตุ้น เร่งเร้า ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนพนักงานเพื่อสร้างสรรค์กำหนดเป้าหมายตนเอง โดยการฝึกฝนให้พนักงานมีความสามารถสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Manz & Sims, 1991) เป็นการกระทำที่กระทำผ่านสมรรถนะหลัก ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะที่จำเป็นต้องมี เพื่อสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานและทำงานที่ท้าทายได้จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่สมรรถนะเฉพาะมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพด้วย โดยมีความสำคัญมากกว่าสมรรถนะหลักอยู่เล็กน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น

คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มจะต้องใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านต่างๆ ของตนกับสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้ (Janbunjong, 2015) โดยผ่านสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง เพราะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น กลุ่มงานประกันคุณภาพการศึกษาต้องมีความสามารถในการดำเนินการหรือการปฏิบัติใดๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความมั่นใจในผลผลิตของการจัดการศึกษาว่ามีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์ และผ่านการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่องว่ามีประสิทธิภาพตามต้องการ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสาร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา (Krobbuaban, 2016; Na Nan, 2017) ที่บุคคลต้องมี เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานและตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (Intarakamhang & Thongpakdee, 2017)

ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ที่สำคัญกว่าสมรรถนะหลักอยู่มาก เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย นำไปสู่การปฏิบัติที่ยอมรับของกลุ่มบุคคลอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ตรวจสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่ โดยการเปิดโอกาสให้การสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความสามารถและฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Kangpeng, 2001) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ

จากข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะเฉพาะและสรรถนะหลักเป็นตัวแปรสำคัญในการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการจัดการองค์การไปยังการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ แต่จะเห็นได้ว่าสมรรถนะเฉพาะเป็นตัวแปรสำคัญมากกว่าสมรรถนะหลักในทุกปัจจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ในการส่งเสริมให้ให้เกิดสมรรถนะในบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการจัดการองค์การอย่างเหมาะสม และในการดำเนินงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วม

2. ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรเน้นพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา อาจจะเป็นการจัดอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจคำอธิบายเป้าหมายตัวบ่งชี้ ที่มาของเกณฑ์การประเมินแต่ละระดับ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสามารถนำความรู้มาใช้ประกอบการวางแผนด้านประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งเท่านั้น ควรศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรอื่นๆ ด้วย เพราะตัวแปรอื่นอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

Reference

Boonyamanee, T. (2017). *Leadership and Transformational change*. Bangkok: Odeanstore (in Thai)

Gutner, T. & Adams, M. (2009). *A Leadership Prescription for the Future of Quality* (Research Report). New York: The Conference Board.

Horton, S. (2000). Introduction: The Competency Movement: Its Origins and Impact on the Public Sector. *International Journal of Public Sector Management*, 13 (4), Retrieved 2015, January 12, from https://doi.org/10.1108/09513550010350283

Intarakamhang, A. & Thongpakdee, T. (2017). *Study of the development of the leadership competency model Academic of faculty members in public, private and autonomous universities*. Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University. (in Thai)

Janbunjong, C. (2015). Management Psychology. *Research Journal Naresuan University*, 5(2), 1-9 (in Thai)

Krobbuaban, B. (2016). *Core Competency and approaches to development principles The service of Chaiyaphum Hospital*. Graduate School. Chaiyaphum Rajabhat University. (in Thai)

Kangpeng, S. (2000). *Administrative Factors Influencing School Effectiveness : Development And the integrity of the model.* (Doctor of Philosophy Thesis). Khonkan University, Education Degree philosophy Educational Administration Branch College. (in Thai)

Manz, C. & Sims, H. (1991). *Super Leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership*. Retrieved 2015, January 30, from https://doi.org/10.1108/09513550010350283 https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90051-A

Na Nan, R. (2017). *Core Competency Chief Administrator of the SAO in Nan.* Graduate School of Chiang Mai University. (in Thai)

Office of the Civil Service Commission (2005). *Deployment of competencies in human resource management. In Competency of government officials*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission. (in Thai)

Richard, M.D. & Greenlow, P.S. (1961). *Managenent and Decision - making.Home Wood*. Richard D: Irwin Inc.

Russamethammachot, S. (2008).*Human resource management cook book*. Bangkok: Thailand Productivity Institute. (in Thai)

Russamethammachot, S. (2011). *Talent management by competency-based career development and succession planning*. Bangkok: Thailand Productivity Institute. (in Thai)

Shippmann, F. S. et al. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology, Michigan*, 53, 703-740.

Thongsamsi, K., & Trichan, C. (2013). The development Process of Functional Competencies of Quality Assurance Officers in Public Higher Education Institutions in Thailand. *Rajamangala University of Technology Srivijaya*. 5(1), 47-60. (in Thai)

Vetchayanon, N. (2009). *Competency model and application in Thai organizations.* Bangkok: Graphico Systems. (in Thai)

Waddell, D. & Stewart, D. (1999). *The Personal and Professional Development of Quality Manager. Working Paper 02/99.* Department of Management, Monash University, Melbourne.

ผู้เขียน

นางสาวโสภิตา ยังเจ็ก

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112
E-mail: sopita_yon@nstru.ac.th

ดร.อิศรัฏฐ์ รินไธสง

ประธานที่ปรึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112
E-mail: idsaratt@hotmail.com