

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Causal Relationship Model of Factors Influencing Performance Competency
Work of Policy and Planning Analysts Educational
Service Areas Office in Northeastern Region

วรณู ศรีพุทธิบาล,¹ มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม² และจำลอง วงษ์ประเสริฐ³

Woranuch Sriphuttiban,¹ Maleerat Kajitnatitham² and Jamlong Vongprasert³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนตัวอย่าง 270 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมีลักษณะมาตรประเมินค่า 5 ระดับ 1 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ วิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม จำนวน 78 คู่ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .380 ถึง .863 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้งหมด 78 คู่ และตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก มีจำนวน 19 ตัว โดยด้านการดำเนินการเชิงรุก และการมองภาพองค์กรรวม มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีจำนวน 49 ตัว ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 10 ตัว และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ รองศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

*ผู้ติดต่อ วรณู ศรีพุทธิบาล อีเมล: woranuch.sg62@ubru.ac.th

รับเมื่อ 16 มกราคม 2567 แก้ไข 8 เมษายน 2567 ตอรับเมื่อ 7 พฤษภาคม 2567

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.9290 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ เท่ากับ 0.974 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.049 ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน เท่ากับ 0.043 สรุปได้ว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยมุ่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเท่ากับ 0.891 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคืออิทธิพลรวมจากปัจจัยค้ำจุน มีค่าเท่ากับ 0.659 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และต่ำสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.363 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สมรรถนะการปฏิบัติงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

Abstract

The study aimed to: 1) Develop a model of causal relationship among factors that influence the performance of policy and planning analysts. Education service area office in the northeast. 2) Examine the consistency of factors influencing the performance of policy and planning analysts. Education service area office in the northeast with empirical data. And 3) Study of direct effect, Indirect effect and the total effect of factors effect the performance of policy and planning analysts. Education service area office in the northeast. The sample used in the research is policy and planning analysts working in the policy and planning group. Education Service Area Office in the Northeast The sample size of 270 people are randomly assigned. Multi-step method. The research instrument was a questionnaire with a 5-level evaluation scale, 1 copy, It has a reliability value of .982. Statistics used in data analysis include: 1) Basic statistics include frequency and percentage, mean and standard deviation, distribution coefficient and 2) Statistics used in hypothesis testing include the Relative Chi-square, the Comparative Fit index, The root mean square Error of Approximation. The Standardized Root Mean Square Residual. Structural Equation Analysis.

The research findings were as follows:

1. The results of developing model of the relationship of factors that influence the performance of policy and planning analysts in educational service area offices. In the northeast that the researcher developed. There are variables that are studied. Consists of 3 latent variables and 13 observable variables obtained correlation values between 78 pairs of variables. It was found that the correlation matrix of observed variables. There are correlation coefficients ranging from .380 to .863, whit statistical significance at the .01 level, a total of 78 pairs and every pair of variables are positively related. There were 19 variables with a very high level of correlation. by proactive operations and looking at the overall picture has the highest relationship and there were 49 variables with a high level of

correlation, while there were 10 variables with a moderate level of correlation, And the variables with the lowest level of relationship are compensation and benefits and work experience.

2. Relationship model of factors that influence the performance of policy and planning analysts in educational service area offices. in the northeast that the researcher developed There is a Relative Chi-square value equal to 1.9290 The Comparative Fit index value is equal to 0.974. The root mean square Error of Approximation equals to 0.049. The Standardized Root Mean Square Residual is equal to 0.043. In conclusion, the hypothesized model is consistent with the empirical data.

3. Results of study of direct effect, indirect effect and total effect that the researcher developed. It has the highest coefficient of effect is the total effect of motivating factors on the performance of policy and planning analysts. The value is equal to 0.891 with statistical significance of .01. Second is the total effect from supporting factors, with a value of 0.659 with statistical significance of .01. and the lowest is the total effect from personal factors with a value of 0.363 with statistical significance of .01

Keywords: A Causal Relationship Model of Factors Influencing, Performance, Policy and Planning Analysts

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่การที่จะพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกมิตินั้น ก็จำเป็นต้องพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐไปพร้อมกัน กล่าวคือภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ทำหน้าที่กำกับหรือให้บริการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมให้ทันสมัย และรองรับการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม เทคโนโลยีระบบทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, น. 1- 8) เช่นเดียวกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ซึ่งเป็นแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการให้ทำงานมีความสอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและปรับปรุงแบบและกระบวนการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่นเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และการบริการที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาให้บรรลุตามแผนในระดับต่างๆ จึงมุ่งพัฒนาบุคลากรในด้านการวางกลยุทธ์องค์กร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และพัฒนาบุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559, น. 122)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงต้องมีสมรรถนะด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้กำหนดสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม และ 3) การดำเนินการเชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553)

จากความสำคัญของการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแผนในระดับต่างๆ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่า นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุด เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้มีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีการจูงใจเพื่อความสำเร็จของ David McClelland และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg มาประยุกต์ใช้ ร่วมกับศึกษาผลการวิจัยของนักวิชาการ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งได้สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถคิดอย่างเป็นระบบ 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรณ์ อาจสาลี (2551, น. 67) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านความสัมพันธ์กลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของปนัดดา หัสปราบ (2559, น. 12) ที่พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ มีผลจากปัจจัยจิตใจ (โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบ) มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ปัจจัยค่าจ้าง (เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการทำงาน) ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะประจำสายงาน และได้นำมาตรฐานแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและกำหนดเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการดำเนินการเชิงรุก

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

กำหนดวัตถุประสงค์การสร้างแบบสอบถาม ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามปฏิบัติการ เขียนข้อคำถามแบบสอบถาม หาคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน โดยทุกข้อคำถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 0.90 และนำไปทดสอบครั้งที่ 1 กับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 เขต ใช้กับตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และเป็นข้อที่สมบูรณ์ครอบคลุมตามโครงสร้างนิยามปฏิบัติการ และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยวิธีการของครอนบาค

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยใช้โปรแกรม Mplus เวอร์ชัน 7.0 ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด นำข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกไปใช้กับตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของแบบสอบถาม ประชากร คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 471 คน ตัวอย่าง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนตัวอย่าง 270 คน ซึ่งการได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ท 5 ระดับ จำนวน 85 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตอนที่ 3 สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .982

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวม จำนวน 78 คู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันสูงมาก 19 คู่ มีความสัมพันธ์กันสูง 49 คู่ และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 10 คู่ พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity = 3111.549, df=78, p=.000, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy(KMO) = 0.947 สรุปว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	ตัวแปรแฝง	Estimate	S.E	Z-test	P-Value
PER	EXP	0.796	0.118	15.207	0.000
	SYS	0.406	0.040	25.914	0.000
MOTIV	RES	0.943	0.047	19.874	0.000
	NAT	0.925	0.016	56.184	0.000
	SEC	0.795	0.030	26.444	0.000
	SUC	0.859	0.022	38.932	0.000
	ACC	0.885	0.020	45.077	0.000
SUPP	POL	0.875	0.023	37.650	0.000
	REL	0.671	0.037	18.059	0.000
	COM	0.662	0.040	16.603	0.000
CAPA	ANA	0.913	0.015	62.728	0.000
	OVE	0.960	0.011	90.815	0.000
	COM	0.911	0.015	61.751	0.000
MOTIV	PER	0.908	0.032	28.406	0.000
SUPP	PER	0.470	0.153	3.074	0.002
	MOTIV	0.457	0.148	9.844	0.000
CAPA	PER	0.223	0.092	2.424	0.015
	SUPP	0.557	0.146	3.814	0.000
	MOTIV	0.154	0.193	0.799	0.024
$\chi^2=6464.164.093, df=3351, \chi^2/df=1.9290, RMSEA=0.049, CFI=0.974, SRMR=0.043, p-value=0.000$					

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลสมมติฐานมีดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=6464.164, df=3351$, $\chi^2/df=1.9290$, RMSEA=0.049, CFI=0.974, SRMR=0.043 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

อิทธิพลจากตัวแปรแฝง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect:DE)	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect:DE)	อิทธิพลรวม (Total Effect:TE)
PER to CAPA	0.223**	0.140**	0.363**
SUPP to CAPA	0.557**	0.102**	0.659**
MOTIV to CAPA	0.154**	0.737**	0.891**

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.223 0.140 และ 0.363 ตัวแปรปัจจัยความรู้ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.557 0.102 และ 0.659 ตัวแปรปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.154 0.737 และ 0.891 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 13 ตัวแปร พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 ถึง 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.532 ถึง 0.971 มีค่าความเบี่ยงอยู่ระหว่าง -1.803 ถึง -0.080 มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.803 ถึง 1.401 มีความโด่งมากกว่าความโด่งของการแจกแจงปกติ และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 7.85 ถึง 31.21

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 1.9290 ดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ เท่ากับ 0.974 ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.049 ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน เท่ากับ 0.043 สรุปได้ว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยเชิงจิตต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเท่ากับ 0.891 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคืออิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านทุน มีค่าเท่ากับ 0.659 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และต่ำสุดคือ อิทธิพลรวมจากปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.363 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าตัวแปรภาพรวมทุกกลุ่มอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ 1) ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและความสามารถคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม (2546, น. 81) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงานและสังกัดกลุ่มภารกิจต่างกัน พบว่าข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงเช่นกัน กรูณา โถชาลี (2560, น. 8) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อสมรรถนะครู เรา ชูสุวรรณ (2550, น. 10) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับมาก ดลกร วงษ์พันธ์ (2552, น.31) ได้สำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนจะต้องมีในระดับมากคือ ทักษะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ 2) ตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในงาน และความต้องการการยอมรับนับถือ ทฤษฎี อี อาร์ จี ของเอลเดอเฟอร์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง การประสบ

ความสำเร็จ ทฤษฎีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ของแมคคลีแลนด์ ได้จำแนกแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้เกิดความพอใจและจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ กรูณา โถษาริ (2560, น. 174) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวแปรด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อสมรรถนะครูในระดับมาก ปนัดดา หัสปราบ (2559, น. 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษมากที่สุด อมร โททำ และคณะ (2552, น. 132) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานส่งผลในระดับมาก สรญา สุพงษ์ (2562, น. 85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน 3) ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมเป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎี อี อาร์ จี ของเอลเดอเฟอร์ กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการในสัมพันธภาพ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ในองค์การ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ค่าจ้างและผลตอบแทน สรญา สุพงษ์ (2562, น. 93) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับมาก ปนัดดา หัสปราบ (2559, น. 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษในระดับมาก อนุสรณ์ อาจสาลี (2551, น. 63) ได้สังเคราะห์ งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้จึงสรุปได้ว่าการที่นักวิเคราะห์นโยบายและแผนจะสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อแสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และ 4) ตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ยด้านการมองภาพองค์กรรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่านักวิเคราะห์นโยบายและแผนควรมีสมรรถนะในการจับประเด็นสาระสำคัญ สรุป และเชื่อมโยงเหตุการณ์ในแต่ละส่วนให้เป็นภาพรวม หรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือประมวลทัศนคติหลากหลายและสร้างแนวคิดใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้กำหนดสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนไว้ 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม และการดำเนินการเชิงรุก

2. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลสมมติฐานมีดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.9290 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ เท่ากับ 0.974 ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.049 ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน เท่ากับ 0.043 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิชาการที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดตัวแปรปัจจัยของผู้วิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ในโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกตัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความพอใจและจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารในองค์กร การจัดการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสอดคล้องกับผลการวิจัย ดลธกร วงษ์พันธ์ (2552, น. 31) พบว่า สมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนจะต้องมีในระดับมากคือ ทักษะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม (2546, น. 81) พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีประสพการณ์การทำงานสูงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงเช่นกัน

3. การตรวจสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน 2) ปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยค้ำจุน 3) ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความพอใจและจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารในองค์กร การจัดการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้าง และผลตอบแทน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรุณา โกชาวี (2560, น. 8) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกมากที่สุดต่อสมรรถนะครู และเรชา ชูสุวรรณ (2550, น. 10) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยปัจจัยจิตใจ มีอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมากที่สุด ดังนั้น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เห็นว่าตนเองจะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด สามารถตัดสินใจใน

การปฏิบัติงานได้เต็มที่ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและความสำเร็จของหน่วยงาน ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ได้รับการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนมีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. สำหรับผู้บริหาร หน่วยงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน แสดงให้เห็นว่านโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความสำคัญมากต่อการกำหนดนโยบาย และให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และร่วมนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดความรักความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับภาคอื่นหรือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบกับระหว่างสมรรถนะของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสังกัดหน่วยงานอื่น และศึกษาตัวแปรสาเหตุอื่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำหรับผู้บริหารต่อไป
3. ควรศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจากรูปแบบความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการผสมวิธี (Mix Method) เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และนำเสนอในภาพรวม

บรรณานุกรม

- กรุณา โถษาริ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม. (2553). การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนจังหวัดมุกดาหาร ที่มีประสบการณ์การทำงาน และสังกัดตามกลุ่มภารกิจต่างๆ. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปนัดดา หัสปราบ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปนัดดา หัสปราบ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. กรุงเทพฯ: 2561.

- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2527). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- อนุสรณ์ อัจฉาลี. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อมร โททำ และปรมาภรณ์ บุตรमारศรี. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุบล วุฒิพรโสภณ. เอกสารประกอบการสอนวิชาทฤษฎีและพฤติกรรมองค์กร. (ออนไลน์) 2559 (อ้างเมื่อ 16 ตุลาคม 2565). จาก https://rk.mcu.ac.th/rbAcademic/show_detail_research.php?id=38.