

ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จากการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

Core Competencies Indicator of The Department of Corrections Employee from The Second Orders Factor Analysis

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากร เจ้าหน้าที่และผู้บริหารกรมราชทัณฑ์จำนวน 11,437 คน ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบประมาณสัดส่วน ตามสูตรของ ทอมสัน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 372 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันปัญหาการตอบข้อคำถามที่ไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 410 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยเทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ 410 ชุด แบ่งเป็นพนักงานส่วนกลาง จำนวน 269 ตัวอย่าง และส่วนภูมิภาค (เรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ) จำนวน 141 ตัวอย่าง ตามเป้าหมาย การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยอาศัยการวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ เกิดจากสมรรถนะในด้านการจัดการ มากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นผู้นำ และด้านใฝ่สัมฤทธิ์ในงานตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก, กรมราชทัณฑ์, การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

Abstract

This research has the objective to find Core Competencies Indicator of The Department of Corrections Employee. The researcher collects data from those of employee and executive of the Department of Corrections for 11,437 persons. Estimating a Proportion Sampling according to the method of Thompson is used to define sample size. At 95% level of confidence, the sample size is equal to 372 samples but the researcher puts more 10% to the sample size in order to avoid problem of incomplete answers and gets 410 samples as a target. The Probability Sampling is used through the technique of Stratified random sampling. Finally, 410 surveys are collected according to target; dividing into 269 surveys of central administration employee and 141 surveys of provincial administration employee (both provincial prison and district prison). The quantitative analysis is the analysis technique used, through The Second Orders Factor Analysis by LISREL Program. The finding of research is that Core Competencies Indicator of The Department of Corrections Employee derives firstly from Managerial Competencies, secondly from Leadership Competencies, and lastly from Task Achievement Competencies.

Keywords: Competencies, The Department of Corrections, The Second orders factor analysis

1. บทนำ (Introduction)

ความผาสุกของสังคมไทย นอกจากเกิดจากการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างปกติสุขของคนในสังคมแล้ว ยังเกี่ยวเนื่องกับการป้องกันปัญหาการเบียดเบียนกันของคนในสังคม เมื่อสังคมเกิดความไม่สงบขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาดูแล และขัดเกลาผู้กระทำผิด (Reformation) ก่อนคืนคนดีกลับสู่สังคมภารกิจดังกล่าวถือเป็นหน้าที่หลักของกรมราชทัณฑ์ ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือ การแก้ไข ฟื้นฟูสภาพจิตใจให้สำนึกผิด มีความพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ได้ด้วยดีภายหลังพ้นโทษ แต่เนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์กร รวมทั้งสมาชิกขององค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับองค์กรให้ยืดหยุ่นและมีความพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลง ของกระแสโลกาภิวัตน์ จะช่วยลดความเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการจัดการ และช่วยทำให้องค์กรคงอยู่ได้ อย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สมรรถนะหลักถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้การพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้มีความเป็นมืออาชีพ(Bowden and Masters, 1993) สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ (Sternberg and Kolligian, 1990) เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร (Gibson, 2000; Shermon,2004; เกริกเกียรติ,2546) สร้างการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Dale and Hes,1995; Boyatzis, 1996) และเพื่อให้ภารกิจของงานบรรลุเป้าหมาย (Burgoyne, 1993) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการพัฒนากรมราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ในประเทศไทย มีนักวิชาการจำนวนมาก ที่ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะหลัก (ชานินทร์ ,2540; วิฑูรย์, 2541; ดนัย, 2543; เดชา, 2543; วันทนา ,2543; ณรงค์วิทย์, 2547; อานนท์, 2547; ชำรงค์ศักดิ์ ,2548; อภรณ์, 2548; สุทธิญา, 2548; สุดารัตน์และ

คณะ, 2549) และนำเสนอแนวคิดดังกล่าวไปทำการวิจัย ในหลายองค์กร โดยใช้เครื่องมือการวัดที่แตกต่างกัน ออกไป อาทิ การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม การใช้ผู้เชี่ยวชาญ วิธีการสำรวจ การวิเคราะห์หน้าทำงาน (อิสระ, 2545; พิมพ์กานต์, 2546; ปัทมา, 2547; คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548; ศศิวิมล, 2548; สุดารัตน์และคณะ, 2549; นันทพร, 2551) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า ยังไม่มีการทำวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของกรมราชทัณฑ์ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเทคนิคดังกล่าวมีไว้เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ได้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่ และองค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญกว่ากัน (สุภมาส สมถวิล และรัชนิกุล, 2552, หน้า 151)

2. วัตถุประสงค์ (Objectives)

เพื่อค้นหาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

3. อุปกรณ์และวิธีการ (Materials and Method)

จากข้อมูลกรมราชทัณฑ์พบว่า จำนวนประชากรในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 11,437 คน (กรมราชทัณฑ์, 2552, ออนไลน์) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบประมาณสัดส่วน (Sample Size For Estimating a Proportion) ตามสูตรของ Thompson (1992, p. 38) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 372 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันปัญหาการตอบข้อคำถามที่ไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 410 ตัวอย่าง ตารางที่ 1 ประชากรและขนาดตัวอย่างที่จัดเก็บตามการสุ่ม

หน่วยงานที่สังกัด	N	%	n
1. ราชการบริหารส่วนกลาง	7,511	65.67	269
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3,926	34.33	141

วิธีการสุ่มตัวอย่าง เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดสัดส่วนประชากร

ออกมาเป็นคำร้อยละ และนำขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เข้าไปคูณ เพื่อหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องจัดเก็บในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด

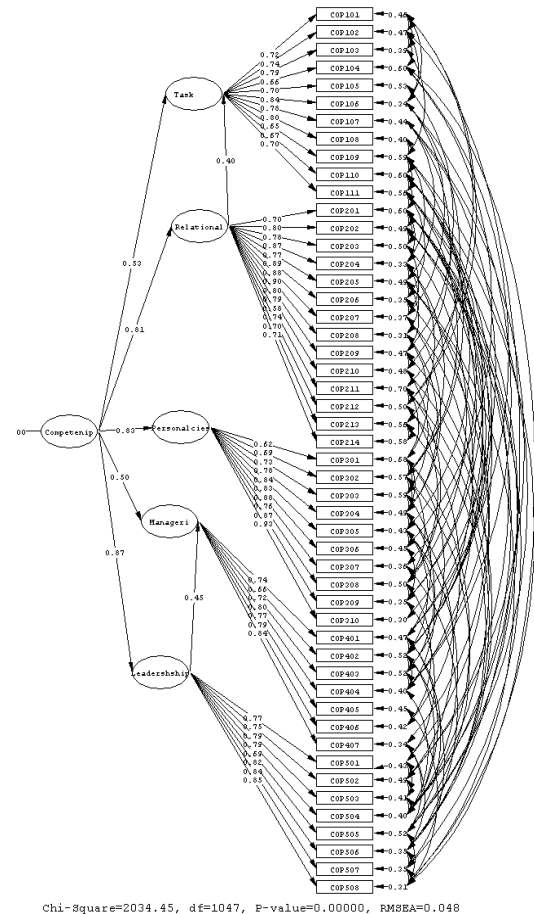
เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกระทรวงยุติธรรม รวมทั้งหมด 7 คน วิเคราะห์หาค่า IOC (index of item – objective congruence) ตัดข้อที่ขาดความตรงไป 1 ข้อ และหาค่าความเที่ยง (Reliability Test) วัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการของ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ค่าความเที่ยงระหว่าง 0.88-0.91 ได้จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ

หลังจากเก็บข้อมูลได้ครบ 410 ชุด แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบคุณสมบัติของข้อมูลว่ามีสอดคล้องกับข้อกำหนดในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability : ρ_c) และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted : ρ_v) (Diamantopoulos and siguaw, 2000) ทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) ระหว่างกลุ่มตัวแปรแฝง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สูงจนเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาประกอบ การทดสอบค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว เมื่อผ่านการทดสอบจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second orders factor analysis)

4. ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ (Result and Discussion)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นด้วยส่วนสถิติพรรณนา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ60.73) มีอายุเฉลี่ย 40

ปี มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 14 ปี มีสถานภาพสมรส (คิดเป็นร้อยละ 54.15) การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ58.54) และปฏิบัติงานในส่วนทัชชปฏิบัติ (คิดเป็นร้อยละ 24.15) สำหรับผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยใช้โปรแกรมลิสเรล สกัดองค์ประกอบวิวิความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood : ML) มีการปรับแบบจำลองให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า $\chi^2/df=1.94$, RMSEA=0.48, NFI=0.98, CFI=0.99)



รูปภาพที่ 1 แบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการนำเสนอจากรูปภาพที่ 1 พบว่าสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เกิดจากองค์ประกอบ ด้านความเป็นผู้นำมากที่สุด ($\lambda_y = 0.87$) และปัจจัยดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักด้านการจัดการ ($\beta = 0.45$) สมรรถนะหลักด้านสัมพันธภาพ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญใน

ลำดับถัดมา ($\lambda_y = 0.81$) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ($\beta = 0.40$)

ผู้วิจัยได้แยกนำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลำดับแรกและลำดับที่สองโดยใช้ ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (ρ_c) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (ρ_v) ค่าความเที่ยงของตัวแปรที่สังเกตได้ (R^2) และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (λ_y) ไว้ในตารางที่ 2-3 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลำดับสอง

Latent	ตัวแปรสังเกตได้	ρ_c	ρ_v	R^2	λ_y
ด้านใฝ่สัมฤทธิ์งาน		0.92	0.54		
	1.ตั้งเป้าหมาย			0.51	0.72
	2.พัฒนามาตรฐาน			0.52	0.74
	3.วางแผนกลยุทธ์			0.60	0.79
	4.มีอิทธิพลต่องาน			0.41	0.66
	5.เอาชนะอุปสรรค			0.46	0.70
	6.คิดสร้างสรรค์			0.66	0.84
	7.มีการปรับตัว			0.56	0.78
	8.กระบวนกรใหม่			0.60	0.80
	9.เอาใจใส่คุณภาพ			0.40	0.65
	10.แก้ไขปัญหาผู้อื่น			0.41	0.67
	11.พัฒนาวิธีที่มีอยู่			0.45	0.70
ด้านสัมพันธภาพ		0.95	0.56		
	1.งานสัมพันธ์			0.41	0.70
	2.เติมความผูกพัน			0.53	0.80
	3.ช่วยเหลือสมาชิก			0.51	0.78
	4.สนองผู้ที่ติดต่อ			0.66	0.87
	5.เข้าใจความรู้สึก			0.50	0.77
	6.แก้ปัญหา			0.66	0.89
	7.สนใจข้อเท็จจริง			0.64	0.88
	8.ผูกพันองค์กร			0.68	0.90
	9.เห็นสัมพันธภาพ			0.54	0.80
	10.สื่อสารสอดคล้อง			0.52	0.79
	11.ไม่โจมตีผู้อื่น			0.29	0.58
	12.ประนีประนอม			0.48	0.74
	13.พัฒนาความรู้			0.43	0.70
	14.เข้าใจวัฒนธรรม			0.42	0.71
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล		0.93	0.57		
	1.ยอมรับตัวเอง			0.31	0.62
	2.ทำงานให้สำเร็จ			0.40	0.69
	3.พัฒนาตนเอง			0.42	0.73
	4.ประเมินตนเอง			0.50	0.78
	5.คลี่คลายปัญหา			0.57	0.84
	6.มีความรับผิดชอบ			0.56	0.83

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Latent	ตัวแปรสังเกตได้	ρ_c	ρ_v	R^2	λ_y
	7.มองผลกระทบ			0.63	0.88
	8.ปฏิสัมพันธ์สุขภาพ			0.49	0.76
	9.วิเคราะห์ปัญหา			0.64	0.87
	10.แก้ไขข้อปัญหาได้			0.70	0.93
ด้านการจัดการ		0.90	0.57		
	1.สร้างทิศทาง			0.52	0.74
	2. ขจัดสิ่งขวางกั้น			0.44	0.66
	3.จัดการกับปัญหา			0.48	0.72
	4.แรงบันดาลใจ			0.60	0.80
	5.ยอมรับผิด			0.55	0.77
	6.มอบหมายงานได้			0.58	0.79
	7.ให้ข้อมูลย้อนกลับ			0.66	0.84
ความเป็นผู้นำ		0.92	0.60		
	1.อธิบายวิสัยทัศน์			0.56	0.77
	2.เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็ง			0.52	0.75
	3.รู้สถานการณ์			0.58	0.79
	4. जुใจต่อเพื่อนร่วมงาน			0.59	0.79
	5.ซื่อสัตย์			0.46	0.69
	6.นำเพื่อนร่วมงาน			0.64	0.82
	7.สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน			0.65	0.84
	8.อธิบายแรงจูงใจ			0.68	0.85

พบว่า (1) สมรรถนะหลักด้านใฝ่สัมฤทธิ์งานจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.65-0.84 โดยด้านความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด และการเอาใจใส่คุณภาพน้อยที่สุด ค่าอำนาจในการพยากรณ์ 0.40-0.66

(2) สมรรถนะหลักด้านสัมพันธภาพ จะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.58-0.90 โดยด้านความคิดผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และการไม่โจมตีผู้อื่นน้อยที่สุด ค่าอำนาจในการพยากรณ์ 0.29-0.68

(3) สมรรถนะหลักคุณลักษณะส่วนบุคคลจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.62-0.93 โดยด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหามากที่สุดและการยอมรับตนเองน้อยที่สุด ค่าอำนาจในการพยากรณ์ตั้งแต่ 0.31-0.70

(4) สมรรถนะหลักด้านการจัดการจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.66-0.84 โดยด้านความสามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับมากที่สุดและความสามารถขจัดปัญหาที่ขวางกั้นน้อยที่สุด ค่าอำนาจในการพยากรณ์ตั้งแต่ 0.44-0.66

(5) สมรรถนะหลักด้านความเป็นผู้นำจะมีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.69-0.85 โดยด้านการอธิบายแรงจูงใจ มากที่สุด และด้านความซื่อสัตย์ น้อยที่สุด) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ตั้งแต่ 0.46-0.68

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลำดับแรก

Latent	ตัวแปรสังเกตได้	ρ_c	ρ_v	R^2	λ_y
สมรรถนะกรมราชทัณฑ์		0.96	0.82		
	1. ใฝ่สัมฤทธิ์งาน			0.78	0.86
	2. สัมพันธภาพ			0.79	0.81
	3. คุณลักษณะส่วนบุคคล			0.85	0.83
	4. ด้านการจัดการ			0.85	0.89
	5. ความเป็นผู้นำ			0.81	0.87

จากนำเสนอแบบจำลองสมการลดรูป (Reduced form Equations) กระจายค่าอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองพบว่าสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ เกิดจากสมรรถนะในด้านการจัดการ มากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นผู้นำ และด้านใฝ่สัมฤทธิ์ในงานตามลำดับ อำนาจการพยากรณ์มีตั้งแต่ 0.78-0.85

5. บทสรุป (Conclusion)

สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ที่มีน้ำหนักปัจจัยสูงสุด คือด้านการจัดการ การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ (2545) โดยองค์ประกอบดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากสมรรถนะหลักด้านความเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อย ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ควรปรับสมรรถนะบางด้าน อาทิ การไม่โจมตีเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความคิดเห็นไม่สอดคล้อง การยอมรับในตัวเอง และ การเอาใจใส่คุณภาพในการทำงาน ผลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การอื่นที่มีความแตกต่างกันในบริบทนำไปปรับใช้

6. กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

ขอขอบคุณ คุณพ่อผู้ล่วงลับ ผู้เป็นครูคนแรก ผู้ให้กำลังใจ ให้ความรัก ความห่วงใย แก่ลูกคนนี้เสมอ แม้ยามที่ท่านเจ็บป่วย ขอขอบคุณ คุณแม่ น้องทุกคน และหลาน ที่รักห่วงใย ให้กำลังใจอย่างไม่รู้สิ้นสุด ขออุทิศคุณความดีของผลงานชิ้นนี้แด่บุพการีที่รักยิ่ง และครอบครัว วัฒน โอภาสนี้

7. เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมราชทัณฑ์. “จำนวนพนักงานในกรมราชทัณฑ์”. (online). <http://www.correct.go.th/demo/www/aboutus/about2.html>, 19 มิถุนายน 2552.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภช. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพมหานคร: โกลบอล คอนเซิร์น.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- คณัย เทียนพุด. (2543). “การจัดการเรื่องความสามารถ: หัวใจสำคัญของความสำเร็จ”. *วารสารบริหารคน*. 18 (พฤษภาคม): 11-18.
- เดชา เศษวัฒนาไพศาล. (2543). “Competency-Based Human Resource: Management”. *วารสารบริหารคน*. 21 (พฤษภาคม): 26-41.
- ชานินทร์ อุดม. (2540). “Competency-Based Training”. *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ*. 1.17-19.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นันทพร ศุภะพันธุ์. (2551). *การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- ปัทมา เพชรไพริทธิ์. (2547). *สมรรถนะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- พิมพ์กานต์ ไชยสังข์. (2546). สมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่ง. *ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วันทนา กอวัฒนาสกุล. (2543). “ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Competency)”. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 39 (4). 19-24.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). *ยอดหัวหน้างาน “Excellent Supervisor”*. กรุงเทพมหานคร : TPA Publishing.
- ศศิวิมล ทองฟ้า. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุข 6. *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายวิจัยและระบบสารสนเทศ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุดารัตน์ ลิ้มปะพันธ์ และคณะ. (2549). *การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะหลักบุคลากรสำนักพัฒนาบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร : ชงเชียร์มาร์เก็ตติ้ง.
- สุกมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนิกุล กัญญาณัฐวัฒน์.(2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เจริญดีมั่งคั่งการพิมพ์.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง”. *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*. 4 (9). กรกฎาคม-กันยายน. : 28-31.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพมหานคร :เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- Bowden, J. & Masters, G. (1993). *Implications for Higher Education of a Competency-Based Approach to Education and Training*. AGPS: Canberra.
- Boyatzis, Richard E. (1996). *The Competent Manager : A Theory of Effective Performance*. New York : NY John Wiley & Sons.
- Burgoyne, J. (1993). “The Competence Movement: Issues: Stakeholders and Prospects”. *Personnel Review*. 22 (June): 6-13.
- Dales, M. & Hes, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney : Prentice Hall.
- Diamantopoulos, A. and Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL : A guide for the uninitiated*. London. : Sage Publications.
- Gibson, J.L et al. (2000). *Organization: Structure, process, behavior*. (10th ed). New York : McGraw-Hill. Companies, Inc.
- Shermon, D. (2004). *Competency Based HRM: A Strategies Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centres*. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Sternberg, R. & Kolligian J. (1990). *Competence Considered*. Yale University Press. New Haven.
- Thompson, Steven K. (1992) .*Sampling*. New York : John Willey & Sons.