



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ปราณี साไพรวิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ปราณี साไพรวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Administrative Factors Affecting Organizational  
Effectiveness Of the Office of Sakon Nakhon  
Primary Educational Service Area 2

PRANEE SAPAIWAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
At Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2015

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์      ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์      ปราณี साโพรวิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ      ..... กรรมการสอบและ  
(.....)      (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ      ..... กรรมการสอบและ  
(.....)      (ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(.....) ผู้ทรงคุณวุฒิ

โครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณะกรรมการประจำสาขาวิชาการรับรองแล้ว

(ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภานุบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจและแนวคิด ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จ สมบูรณ์ตลอดระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.เทวรัฐ โตไทยะ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.เจริญ ราชโสภา ดร.เทพรังสรรค์ จันทรงษ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้คำแนะนำและเสนอปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ความช่วยเหลือและมีส่วนสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.เทวรัฐ โตไทยะ ดร.กษม โสมศรีแพง ดร.เจริญ ราชโสภา ดร.สมหวัง มหาวัง ดร.กิตติพงศ์ สุวรรณแทน ดร.วิชาญ เกษเพชร ดร.ชรินทร์ เจริญชัย และดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ที่กรุณาให้ คำแนะนำและเสนอแนะแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อพร คุณชัย คุณแม่จันทร์เพ็ง คุณชัย ว่าที่ร้อยตรีศักดิ์ชัย สาไพรวรรณ และทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัย ผู้บังคับบัญชา พี่ๆ เพื่อนๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา รุ่นที่ 14 ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลเอาใจใส่และเป็นกำลังใจเสมอมา ขอขอบพระคุณท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นวิทยาทานกตัญญู บูชาแต่บิดา มารดา บรรพชนที่ล่วงลับไปแล้ว บูรพาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนและผู้มีพระคุณ ทุกท่าน

ปราณี สาไพรวรรณ

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
ปัจจัยทางการบริหาร .....	19
แนวคิดและความหมายของการบริหาร.....	19
ลักษณะขององค์การ.....	23
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ .....	26
งบประมาณ.....	28
ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ.....	29
ลักษณะของบุคลากรขององค์การ.....	32
ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา.....	34
การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษา.....	36
การติดต่อสื่อสารในองค์การ.....	37
แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ.....	39
เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	41
ประสิทธิผลขององค์การ.....	43
แนวคิดและความหมายประสิทธิผลขององค์การ.....	46
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	52
มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและตัวบ่งชี้.....	53
ความเป็นมาของมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	58
กรอบแนวคิดในการทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	59
แนวทางการนำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้.....	59
ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้.....	61
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64
งานวิจัยต่างประเทศ.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	71
ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2 .....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	73
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 .....	80

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร.....	125
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	133
สมมติฐานการวิจัย.....	134
วิธีดำเนินการวิจัย.....	135
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
สรุปผลการวิจัย.....	137
อภิปรายผลการวิจัย.....	145
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	157
บรรณานุกรม.....	159
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	171
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	175
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	197
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	217
ภาคผนวก จ แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร.....	231
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	241



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของ นักการศึกษา.....	22
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	73
3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ.....	87
4 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	88
5 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะขององค์การ	89
6 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ.....	90
7 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านงบประมาณ	91
8 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะ สภาพแวดล้อมขององค์การ .....	92
9 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	94

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
10	ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	95
11	ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	97
12	ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	98
13	ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านแรงจูงใจของบุคลากร.....	99
14	ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน.....	100
15	ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	101

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
16	ระดับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการโดย มุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการ ตามเกณฑ์ จำแนกเป็น รายชื่อ.....	102
17	ระดับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการขับเคลื่อน นโยบายสู่การปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	103
18	ระดับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา จำแนกเป็น รายชื่อ.....	104
19	ระดับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหาร อัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	106
20	ระดับประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนา เครือข่าย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	108
21	การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา.....	110

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา .....	111
23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 .....	113
24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม.....	115
25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์.....	116
26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	119
27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง.....	120

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	122
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา.....	123
30 การนำเสนอปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหาแนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหาร.....	125
31 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ.....	127
32 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ.....	128
33 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ.....	129
34 แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ.....	131

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	แนวทางยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน.....	132
36	การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC .....	217
37	การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC .....	220
38	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร .....	225
39	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ .....	227

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิด .....13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์การของรัฐและเอกชนต่างพยายามปรับตัวเอง เพื่อให้้องค์การมีความเหมาะสมที่จะดำรงอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันทั้งในเชิงธุรกิจได้ ้องค์การใดไม่สามารถคงอยู่ได้ จำเป็นที่จะต้องปิดตัวหรือตกลูกอยู่ภายใต้การบริหารจัดการโดยองค์การใหม่ต่อไป ซึ่งปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้มีการกล่าวถึงเรื่องประสิทธิผลขององค์การกันเกือบทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน หรือภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลขององค์การ สะท้อนออกมาในรูปของการพยายามพัฒนาคุณภาพองค์การให้ได้มาตรฐาน เช่นการพัฒนาเพื่อให้ได้ข้อกำหนดมาตรฐานองค์การที่เรียกว่า มาตรฐานองค์การในระดับ นานาชาติ (International Organization for standardization: ISO) การประกันคุณภาพการศึกษา และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ระบบราชการ ปัจจุบันนำมาใช้ เป็นต้น ดังนั้น ประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นสิ่งที่้องค์การทุก้องค์การปรารถนา และมุ่งหวังให้เกิดกับ้องค์การ เพราะ ประสิทธิผลของ้องค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความอยู่รอดของ้องค์การ ทั้งนี้้องค์การจะคงอยู่หรือล่มสลายขึ้นอยู่กับประสิทธิผล หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายของ้องค์การ และความสามารถในการดำเนินงานตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิผลไม่ใช่จะได้มาง่าย ๆ หลาย้องค์การต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้าน คน ด้านการเงิน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 98)

การจัดการศึกษาก็เช่นกันต้องมีการปรับตัวและวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อรองรับการแข่งขันทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพจากสภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา ประเทศ



ไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ ซึ่งเกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งยกระดับการศึกษาแห่งชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบคือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษา ปฏิรูปครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างให้ใหม่เป็นระดับกระทรวง และระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานประถมศึกษาอำเภอ กิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารและจัดการศึกษา จำนวน 175 เขต ตามผลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและ พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน ฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับ กิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐาน วิทยฐานะ โดยบริหารจัดการตามภารกิจโครงสร้าง และการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ การศึกษาประสานการถ่ายทอดนโยบายสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาเทคโนโลยี และการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อส่งเสริมพัฒนาจุด แข็งและโอกาส แก้ไขปรับปรุง จุดอ่อน และอุปสรรค ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการ การศึกษาตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด จึงร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แนวทางการพัฒนา การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จ เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่มี ความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษา แก่ประชากรวัย เรียนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไป ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ซึ่งตามสภาพข้อเท็จจริง

แล้วสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขต มีความแตกต่างกันมากตามบริบทเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ความทั่วถึงในการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการส่งข่าวและการสื่อสาร ความรวดเร็วในการเดินทางคมนาคม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการเดินทางติดต่อประสานงานทั่วไป ความเพียงพอและประสบการณ์ของครูและบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม และสภาพภูมิศาสตร์ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้จำแนกเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องใช้การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบเฉพาะซึ่งแตกต่างไปจากพื้นที่อื่นๆ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยังแยกเป็นกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546) ในช่วงปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่าความหลากหลายของบริบทและปัจจัยการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งมีระดับผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาที่แตกต่างกัน และมีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันมากยิ่งขึ้นในอนาคต ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งได้มีการพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพโดยพร้อมเพรียงกันและมีระดับคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานแห่งการพัฒนา และเป็นเป้าหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งคาดว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจะสามารถปรับปรุงพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้ครบถ้วนทุกแห่งในระยะเวลาอันรวดเร็ว นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้อีกในอนาคตอันใกล้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐ (PMQA) สามารถดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษา มีการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง รวมทั้งบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 3)

อย่างไรก็ตาม การบริหารองค์การทุกองค์การของผู้บริหารทุกคนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่การที่จะทำให้องค์การมีความสำเร็จในเรื่องประสิทธิผลขององค์การได้นั้น องค์การต้องพึ่งปัจจัยสำคัญหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ ก็คือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติในหน่วยงานมากมาย นับแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการ การมอบหมายงาน ประสานงาน นิเทศติดตาม และประเมินผลงานตลอดจนเป็นตัวอย่งที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลแวดล้อมซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะการเป็นผู้นำที่จะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่หลักได้ดี นอกจากนี้ การนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในเรื่องประสิทธิผลขององค์การ คนที่ทำงานในองค์การจะต้องมีความเชื่อแบบแผนค่านิยม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยในการ คัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์การ ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ง่ายกว่า ซึ่งถ้าหากองค์การใดมีวัฒนธรรมที่ดีแล้วจะส่งผลให้บรรยากาศขององค์การดีไปด้วย เพราะบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีผลต่อคุณภาพงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดี และในยุคนปัจจุบันการบริหารองค์การจำต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนขององค์การ เพราะผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถจะทำกิจกรรมทุกอย่างได้ ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การที่จะเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมในองค์การดังกล่าวจะส่งผลให้ฝ่ายปฏิบัติงานกับ ผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งล้วนแต่เป็นผลทางด้านจิตใจและอารมณ์ อันจะช่วยกระตุ้นให้ภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสามัคคีปรองดอง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดพลัง ดังนั้น ความสำเร็จหรือ

ประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นอยู่กับการรวมพลังดังกล่าว และในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็เช่นกันจำเป็นต้องให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วม ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิผลและมีความเข้มแข็งยั่งยืนต่อไป ชยาธิศ ภัณฑุหา (2550, หน้า 2)

จากสภาพการณ์และหลักการดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์การสมาชิกทุกคน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องขององค์การทุกระดับ จะต้องร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ต้องกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด 256 โรงเรียน และ 2 สาขา ครอบคลุม 7 อำเภอ ดังนั้นมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้เป็นฐานในการศึกษา และเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งนับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ และจัดการศึกษา พัฒนาตน พัฒนาการวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพ ตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

### คำถามของการวิจัย

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ 7 ประการ คือ

1. ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การหรือไม่ อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การหรือไม่ อย่างไร
7. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล  
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารกับ  
ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการ  
บริหารและประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
บุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร  
ทางการศึกษา แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ทราบระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษา

2. ได้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษา

3. ได้ทราบถึงการใช้กระบวนการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาโดยรวม

4. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานและประสิทธิผลองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 356 คน ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 256 คน
1.1.2 บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 100 คน ประกอบด้วย
1.1.2.1 ผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 12 คน
1.1.2.2 กลุ่มอำนวยการ	จำนวน 9 คน
1.1.2.3 กลุ่มบริหารงานการเงินฯ	จำนวน 7 คน



1.1.2.4	กลุ่มบริหารงานบุคคล	จำนวน 15 คน
1.1.2.5	กลุ่มนโยบายและแผน	จำนวน 8 คน
1.1.2.6	กลุ่มนิเทศติดตามฯ	จำนวน 22 คน
1.1.2.7	กลุ่มส่งเสริมการจัดการฯ	จำนวน 8 คน
1.1.2.8	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	จำนวน 3 คน
1.1.2.9	หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน 3 คน
1.1.2.10	ลูกจ้าง	จำนวน 13 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 186 คน ประกอบด้วย

1.2.1	ผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน 93 คน
1.2.2	บุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 93 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปเทียบประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

## 2. ตัวแปรที่จะศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 2.1.1 สถานภาพ ได้แก่

##### 2.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

##### 2.1.1.2 บุคลากรทางการศึกษา

#### 2.1.2 ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย

##### 2.1.2.1 ลักษณะขององค์การ

##### 2.1.2.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

##### 2.1.2.3 งบประมาณ

##### 2.1.2.4 ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ

##### 2.1.2.5 ลักษณะของบุคลากรขององค์การ

##### 2.1.2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

##### 2.1.2.7 การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ

##### 2.1.2.8 การติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.1.2.9 แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ

2.1.2.10 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์การซึ่งผู้วิจัยได้ยึดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2551, หน้า 3) ได้แก่

2.2.1 มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐ

2.2.2 มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.2.3 มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

2.2.4 มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

2.2.5 มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากแนวความคิดของ Steers (1977, PP. 7– 10) แนวคิดของ Likert (1967, PP. 14–24) แนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสินธุ์ ไชยา ภาวะบุตร และผลการวิจัยของ Stuart–kotze and Foskin (1983, PP. 3–5)

จากแนวคิดและข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย
  - 1.1 ลักษณะขององค์การ
  - 1.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

## 1.3 งบประมาณ

1.4 ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ

1.5 ลักษณะของบุคลากรขององค์การ

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา

1.7 การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษา

1.8 การติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.9 แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ

1.10 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงานในองค์การ

## 2. ประสิทธิภาพขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตาม

เกณฑ์

2.2 การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.3 การกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความ

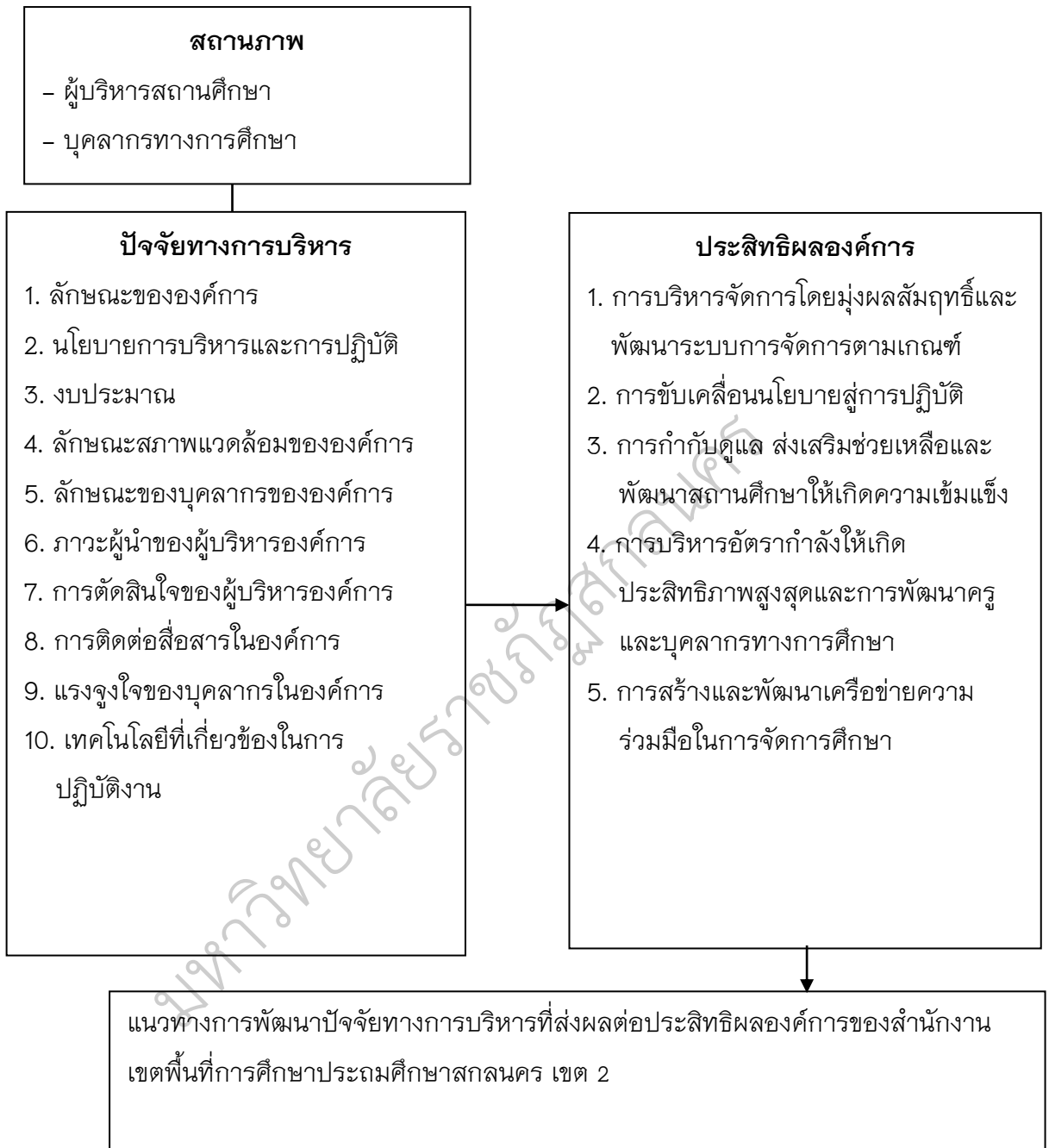
เข้มแข็ง

2.4 การบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

2.5 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ สภาพแวดล้อม บุคคล ที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้นิยามเฉพาะไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1.1 ลักษณะขององค์การ หมายถึง โครงสร้างการมอบหมายงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสายงานการบังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะขององค์การเป็นแกนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ในองค์การ มีการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการกำหนดคุณลักษณะของสมาชิกการจัดบุคคลเข้าทำงานตามความเหมาะสม มีแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง เป้าหมายและจุดเน้นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่พึงพอใจร่วมมือกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจ การกำหนดนโยบายเป็นรากฐานของแผนทั้งหมด มีระเบียบเป็นแนวทางการปฏิบัติโดยการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ต้องมีเป้าหมายที่แน่นอน มีการควบคุมการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดหาและใช้ทรัพยากรหลังการตัดสินใจแล้ว นั่นคือมีการประสานระบบและประสานงาน บทบาทของนโยบายและระบบควบคุมองค์การ

1.3 งบประมาณ หมายถึง เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ มีความสัมพันธ์กับนโยบายและวิธีการปฏิบัติตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวางแผนแก้ปัญหาได้ทัน ไม่ทำให้งานหยุดชะงัก ซึ่งต้องอาศัยการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ คือ มีการเตรียมการและนำเสนอ รับรองและอนุมัติ งบประมาณ ปฏิบัติและ

ประเมินผล การบริหารงบประมาณต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณ เป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ได้แก่ การจัดทำบัญชี และการตรวจสอบ การจัดการเกี่ยวกับรายรับ รายจ่าย

1.4 ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ หมายถึง ตัวแปร หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมของงาน 2 ลักษณะ คือ

1.4.1 สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ เป็นสภาพแวดล้อมของงาน 3 ลักษณะได้แก่ ลักษณะของความไม่ยุ่งยากซับซ้อน ลักษณะของความมั่นคงและเคลื่อนไหว และลักษณะของความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม รวมถึงสภาพของชุมชน

1.4.2 สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ทศนคติของบุคลากร พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือบรรยากาศขององค์การ ซึ่งบรรยากาศที่สมบูรณ์ขององค์การนั้นจะดำเนินถึงองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยง และความเปิดเผย นอกจากนั้นก็มี แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น

1.5 ลักษณะของบุคลากรในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่แสดงออกมาและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบงานที่มอบหมาย การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์การ การยอมรับงานที่มอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการปฏิบัติตามบทบาท เช่น ความสามารถเฉพาะตัว ความชัดเจนในบทบาท

1.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ หมายถึง การกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นศิลปะของผู้บริหารใช้ในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตื่นตัว ความอดทน ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตาม ความร่วมมือกับกลุ่ม ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพูด มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการจัดระบบโครงสร้างขององค์การ มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพดี มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น ใช้หลักเกณฑ์ในการบริหารใจกว้าง เป็นต้น

1.7 การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ หมายถึง การเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นับเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร การตัดสินใจมี 2 ประเภท คือ การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว และการตัดสินใจแบบกลุ่มหรือการมีส่วนร่วม การใช้หลักการ เหตุผล ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารงานให้มากที่สุด และผู้มีหน้าที่ตัดสินใจจะต้องวางตัวเป็นกลาง จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพคือ มีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

1.8 การติดต่อสื่อสารในองค์การ หมายถึง การประสานงานบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับบุคลากรหน่วยงานอื่น เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะประสบผลสำเร็จในการสั่งการและบริหารงานได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับระบบการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมี 2 ประเภท คือ การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ ว่ามีความพร้อมและชัดเจนเพียงใด การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี ความร่วมมือและการประสานงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.9 แรงจูงใจของบุคลากร หมายถึง แรงขับที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ การแสดงพฤติกรรม หรือการใช้ความสามารถในการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือที่กำหนดไว้

1.10 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการแปรสภาพตัวป้อน (Input) ออกไปเป็นผลผลิต (Output) มีหลายรูปแบบรวมทั้งความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความแตกต่างในเครื่องมือที่ใช้แปรสภาพตัวป้อน และความแตกต่างของวิธีการหรือกระบวนการผลิตหรือแปรสภาพตัวป้อนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ การนำเอาเทคโนโลยีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ปัจจัยทางการบริหารสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ ผู้วิจัยได้นำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน ที่สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเป็นเป้าหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติงานใช้เป็น  
 ฐานในการพัฒนา และเป็นเป้าหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาต้องมีการประเมินตนเองตามมาตรฐาน ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ  
 โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ  
 การศึกษาภาครัฐ

2.2 มาตรฐานที่ 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการ  
 ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.3 มาตรฐานที่ 3 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับ  
 ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

2.4 มาตรฐานที่ 4 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหาร  
 อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการ  
 การศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

2.5 มาตรฐานที่ 5 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและ  
 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ประสิทธิภาพองค์การสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งหรือหน้าที่ตามบทบาทของบุคคลที่ปรากฏ  
 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับ  
 มอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาอื่นทุก  
 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2  
 ประกอบด้วย

3.2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 ศึกษานิเทศก์

3.2.4 บุคลากรทางการศึกษา



4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน บริหารการศึกษา มีหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัด 256 โรงเรียน 2 สาขา ครอบคลุม 7 อำเภอ คือ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอส่องดาว อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอพังโคน และ อำเภอพรรณานิคม

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เป็นการ ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์กร โดยนำผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านใดที่พยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรได้ ผู้วิจัยจะนำผล ดังกล่าวไปร่างเป็นแนวทางพัฒนาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เสนอแนะวิธีการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่เน้นถึงการศึกษารวบรวมข้อมูล เป็นลักษณะการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา และได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร
2. ประสิทธิผลขององค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### ปัจจัยทางการบริหาร

#### แนวคิดความหมายของการบริหาร

เนื่องจากปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด **There is one best way** สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้ มุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุกๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้อง

คำนึงถึง หลักมนุษยธรรมและแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon) หรือ การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni) การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (ฮอนโลน, 2558)

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้ Steers Likert สมพงษ์ เกษมสินธุ์ ไชยา ภาวะบุตร และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งเป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารของ Stuart – Kotze and Foskin จายละเอียดดังนี้

Steers (1977, PP. 7–10) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ บทบาทของเทคโนโลยี
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ
3. ลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การจัดและการใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร

ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและริเริ่มสิ่งใหม่

สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2526, หน้า 6) ได้ระบุปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Moeny) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)

Likert (1969, PP. 14 – 24) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพไว้ 8 ประการ คือ การเป็นผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Stuart – Kotze and Foskin (1983, PP. 3 – 5 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 19) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารมี 4 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) การตัดสินใจ (Decision Making) แรงจูงใจ (Motivation) และการติดต่อสื่อสาร (Communication)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษา

ปัจจัยทางการบริหาร	นักการศึกษา					
	สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2526)	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	Steers (1977)	Likert (1969)	Stuart – Kotze and Foskin (1983)	ผลการสังเคราะห์
1.ลักษณะขององค์การ		/	/			2
2.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ		/	/			2
3.งบประมาณ	/	/				2
4.ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ		/	/			2
5.ลักษณะของบุคลากรในองค์การ	/	/	/			2
6.ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ		/		/	/	3
7.การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ		/		/	/	3
8.การติดต่อสื่อสารในองค์การ		/		/	/	3
9.แรงจูงใจของบุคลากร		/		/	/	3
10.เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	/	/				2

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ จากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Steers แนวคิดของ Likert แนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสินธุ์ ไชยา ภาวะบุตร และผลการวิจัยของ Stuart-kotze and foskin รวมได้ 10 ประการ คือ

- 1 ลักษณะขององค์การ
- 2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 3 งบประมาณ
- 4 ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ
- 5 ลักษณะของบุคลากรขององค์การ
- 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ
- 7 การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ

- 8 การติดต่อสื่อสารในองค์การ
- 9 แรงจูงใจของบุคลากร
- 10 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

### 1. ลักษณะขององค์การ

ลักษณะขององค์การ หมายถึง โครงสร้างการมอบหมายงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสายงานการบังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะขององค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ในองค์การมีการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการกำหนดคุณลักษณะของสมาชิกการจัดบุคคลเข้าทำงานตามความเหมาะสม มีแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ธงชัย สันติวงศ์ (2543, หน้า 228) กล่าวว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำการกำหนดความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่างๆ ในองค์การ เพื่อที่จะทำให้องค์การเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้ คือ

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารงาน ที่มีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงไป (กิติมา ปรีดีลีลล, 2529, หน้า 148 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้อุช, 2551, หน้า 21) Steers (Steers, 1977, P. 60) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจลงไปตามขั้นตอนของการกระจายอำนาจว่าหมายถึง ความมากมายของการที่ได้รับอำนาจและสิทธิการกระจายอำนาจลงไปตามขั้นตอนของการบังคับบัญชาในองค์การ (Hierarchy) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นโอกาสที่คนระดับล่างจะมีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็ยิ่งมากขึ้น สำหรับการกระจายอำนาจนั้น ผู้บริหารยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ด้วย คือ ความสำคัญของเรื่องที่ตัดสินใจ ความต้องการเป็นแบบเดียวกันทางนโยบาย ขนาดขององค์การ ความเป็นมาของกิจการ ปรัชญาของการบริหาร ความต้องการความอิสระในการดำเนินการ จำนวนผู้บริหารที่มีอยู่ในองค์การ เทคนิคในการควบคุม การกระจายการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ธงชัย สันติวงศ์ (2543, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้อุช, 2551, หน้า 21) นอกจากนี้ลักษณะสำคัญของการบริหารแบบกระจายอำนาจ ได้แก่การให้ผู้บริหารระดับรองลงไปมีอำนาจในการตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆ ภายใต้ขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดผลดี

ในด้านการแบ่งเบาภาระของส่วนกลาง หรือผู้บริหารทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้อง เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและการฝึกให้หัวหน้างานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง แต่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมขององค์การปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารด้านต่างๆ ประถม แสงสว่าง (2527, หน้า 38 อ้างถึงในทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีที่สุดคือ ผู้ใช้อำนาจน้อยที่สุด ส่วน Blau and Scott (Blau and Scott, 1962, P. 146) เสนอว่าอำนาจกฎหมายไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะอุทิศ เสียสละ สติปัญญา พลังกาย พลังใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสุดความสามารถได้ การกระจายอำนาจในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละช่วง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### 1.2 ความชำนาญเฉพาะอย่างเริ่มจากแนวคิดการจัดการแบบ

วิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ในปี ค.ศ. 1991 เพราะสมมติฐาน (Assumption) ของแนวความคิดนี้มีอยู่ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุด เพราะวิธีดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความชำนาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น (Steers, 1977, P. 6) สมมติฐานดังกล่าว ได้นำไปทดสอบปรากฏว่า ถึงแม้การปฏิบัติงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง จะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ของทัศนคติเกี่ยวกับงาน สุขภาพจิตและความอยากที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ประโยชน์ที่จะได้รับจากความชำนาญพิเศษในแง่ของการเพิ่มผลผลิตมักถูกลบล้างไปด้วยผลในทางลบ ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาว่า สามารถรักษาดุลระหว่างประโยชน์กับการสูญเสียอันเกิดขึ้นจากวิธีการนี้ได้อย่างไร จึงสามารถสร้างโครงสร้าง ขององค์การที่เหมาะสมได้ สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2526, หน้า 22) กล่าวว่าในการทำงานชิ้นหนึ่งๆ ถ้าได้มีการแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ แล้วมอบให้แต่ละคนไปทำแต่ละชนิดตามความถนัดของฝีมือในการทำงาน งานส่วนรวมก็จะเสร็จเรียบร้อยโดยเร็ว และมีประสิทธิผลมากกว่าการที่จะมอบงาน ทั้งชิ้นให้แต่ละคน การแบ่งงานเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูง วิธีดังกล่าวเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง จะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนในกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายสูงขึ้น ดังนั้นในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน จึงควรคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรแต่ละคนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การมอบหมายงานตรงกับความชำนาญเฉพาะอย่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลที่สุด

1.3 ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ความมากน้อยของกิจกรรมในการทำงานของบุคลากร ถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจง หรือถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรมากเท่าไร องค์การนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ การที่องค์การมีความเป็นทางการหรือแบบแผนมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีแบบแผน มักจะทำทุกสิ่งโดยยึดระเบียบชนิดเรียกว่าตามอักษร ซึ่งก็มักมีผลทำให้พฤติกรรมใหม่ๆ หรือพฤติกรรมที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหาถูกกำจัดลงในวงแคบ ซึ่งเป็นปัญหารุนแรง สำหรับองค์การซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง

1.4 ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) หมายถึง จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งในบ่อยครั้ง หมายความว่าเฉพาะเจาะจงถึงจำนวนคนงาน ซึ่งรายงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นแรก (First-Level Supervisor) แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องอยู่ที่ความเชื่อที่ว่าอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งประสิทธิผลสูงสุดต่อการทำงานของกลุ่มสมาชิกในองค์การ

1.5 ขนาดขององค์การ (Organizational) ประเด็นความน่าสนใจในเรื่องนี้อยู่ที่ว่า ขนาดขององค์การมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การอย่างไร ซึ่งผลจากการวิเคราะห์หลายชิ้นให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิผลของผลผลิตขององค์การแต่กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความสัมพันธ์ในทางผูกพันของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นก็อาจปรากฏว่าประสิทธิผลขององค์การนำไปสู่ความไม่เต็มใจมากขึ้นของบุคลากรที่จะอยู่ต่อไปในองค์การ

1.6 ขนาดของหน่วยงาน (Work-unit Size) พนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนคติของพนักงานต่อผลผลิต (Output) ของหน่วยงานแตกต่างกัน สำหรับพนักงานนั้นเพิ่มขนาดของกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพอใจในงาน การเอาใจใส่ต่องานลดลง และคามสนใจในการรักษาพนักงานก็ลงพร้อมๆ กับมีการโต้แย้งทางแรงงานมากขึ้น

คำอธิบายสำหรับเรื่องนี้อยู่ที่ว่ากลุ่มทำงานเล็กๆ ให้โอกาสแก่สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดคุ้นเคยกันมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้สูงกว่า ในขณะที่กลุ่มใหญ่มักมีความเป็นแบบแผนมากกว่า และให้โอกาสสมาชิกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใกล้ชิดน่าพึงพอใจได้น้อยกว่า ดังนั้น ความพึง



พอใจในงานมักสูงกว่ากลุ่มทำงานที่มีขนาดเล็ก ภาวณี กิรติบุตร. (2529, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 23)

สรุป ลักษณะขององค์การในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องประกอบไปด้วยสายการบังคับบัญชาที่จัดเอาไว้อย่างละเอียด รัดกุม อาศัยแนวทางของหลักการแบ่งงานกันทำ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ จัดความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบออกมาในรูปของคำสั่ง กฎ ระเบียบ ที่แต่ละคนในองค์การจะต้องปฏิบัติตาม เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ตามสายงานบังคับบัญชา เพื่อเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

## 2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง เป้าหมายและจุดเน้นของบุคลากรภายในองค์การที่พึงพอใจ ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความหมายของนโยบาย คือ แนวทางสำหรับการคิดโดยกว้างๆ เป็นข้อความโดยทั่วๆ ไปที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการคิดของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนโยบายจะกำหนดขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ไว้ แต่ไม่ได้ชี้ชัดว่า จะต้องทำอะไรบ้าง ส่วนวิธีปฏิบัติจะกำหนดขั้นตอนการทำกิจกรรมต่างๆ ไว้ชัดเจน ดังนั้นนโยบายจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องเข้าใจ ดังที่ ประภพ คุณารักษ์ และคณะ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การวางแผนขององค์การใดก็ตามสิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา คือ การกำหนดนโยบายเพราะนโยบายเป็นเสมือนรากฐานของแผนงานทั้งหมด ส่วนระเบียบการปฏิบัติเป็นแนวทางของการกระทำไม่ใช่สำหรับความคิด ดังนั้นระเบียบวิธีปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ให้คำแนะนำเป็นขั้นตอนว่า จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างไร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน (Strategic Goal Setting) การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่กำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้จำเพาะเจาะจงและชัดเจน ซึ่งในโรงเรียนการจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องตอบคำถามต่างๆ ต่อไปนี้คือ สามารถบอกถึงผลที่คาดหวังได้ทั้งหมดหรือไม่ สามารถบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้หรือไม่ บอกทิศทางที่แน่นอนว่าผู้วางแผนในสาขาวิชาและการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรได้หรือไม่ ตลอดจนสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลได้หรือไม่ นั่นคือ ประการหนึ่ง ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานควรคำนึงว่าสามารถให้ความร่วมมือในระดับใดและอย่างไร โดยเริ่มตั้งแต่ความ

เห็นชอบของกลุ่มที่มีการวางนโยบาย ประการที่สองตั้งเป้าหมายโดยทั่วไปของสังคมจะเป็นผู้บอกทิศทางในการตั้งเป้าหมายควรเริ่มด้วยการเลือกเป้าหมายกว้างๆ เช่น ทำให้บุคลากรในองค์การมีสิทธิกำหนดแนวทางในเรื่องการกำหนดนโยบายขององค์การ เป็นต้น

2.2 การควบคุมและการปฏิบัติงานเป็นที่จำเป็น การนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การที่รับผิดชอบประเมินไปใช้แก้ไขปัญหาและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2.3 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource Acquisition and Utilization) การจัดหาและการใช้ทรัพยากรหลังจากที่มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่า เป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์การเป็นไปในทิศทางใด ควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การประสานระบบและประสานงาน (System Integration and Control System) บทบาทของนโยบาย (Role of Policy) และระบบควบคุมองค์การ (Organization Control System)

สำหรับการประสานระบบและการประสานงานประกอบด้วยระบบย่อย คือ ระบบผลิต ระบบสนับสนุน ระบบรักษาสภาพ ระบบปรับตัว และระบบบริหาร ดังนั้น บทบาทสำคัญในการบริหารเพื่อประสิทธิผลสำคัญขององค์การจะต้องบำรุงรักษา และประสานระบบย่อยต่างๆ เหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Unified Whole) เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยแต่ละระบบจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะต้องรักษาสภาพไว้ แต่อย่างไรก็ตามในบางโอกาส นโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์การด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมบั่นทอนการทำงาน (Dysfunctional) เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น (Red Tape) หรืออุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวขององค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารการศึกษาจำต้องระมัดระวังการใช้นโยบายให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย มิใช่เป็นเครื่องมือควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล หากจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้บริหารการศึกษาก็จำเป็นต้องพยายามแสวงหาเทคนิคในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

สรุป นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เช่น การใช้คำว่า "เท่าที่

ปฏิบัติได้" เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางชี้เฉพาะว่า จะต้องปฏิบัติเช่นนั้นหรือเช่นนั้น นโยบายเป็นเพียงแนวทางกว้างๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจ เพื่อการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกกระทำหรือไม่ควรกระทำ

### 3. งบประมาณ

งบประมาณ หมายถึง เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อวางแผนปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะงบประมาณเป็นสิ่งที่บ่งชี้แนวความคิดในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน งบประมาณจึงมีความสัมพันธ์กับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และวิธีการปฏิบัติการพัฒนาการดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา งบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสมมีเหตุผล จะเป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้ งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทัน ตลอดจนไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก

ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการปฏิบัติการดำเนินงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. จัดเตรียมการและนำเสนอ เช่น ให้กลุ่มงานหรือเจ้าของโครงการเสนอ แนวการใช้งบประมาณต่อคณะกรรมการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. รับรองและอนุมัติงบประมาณ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะพิจารณารับรองและอนุมัติการใช้งบประมาณ
3. ปฏิบัติเมื่อคณะกรรมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ให้การรับรองและอนุมัติการใช้งบประมาณนั้นๆ ก็จะเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดดำเนินการ บริหารการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับขั้นตอนในโครงการนั้นๆ
4. ประเมินผล เป็นการประเมินผลการใช้งบประมาณการใช้งบประมาณในการประเมินทุกขั้นตอนเมื่อจบโครงการหนึ่ง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพึงจัดไว้เป็นหลักฐาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ในโอกาสต่อไป การจัดสรรงบประมาณมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในด้านการดำเนินงานและการควบคุมการปฏิบัติ และการตรวจสอบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงานใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

สรุป งบประมาณเป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจนโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามการบริหาร งบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มี ประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่างๆ ในการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ-จ่ายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการ บริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

#### 4. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ

ลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ตัวแปร ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งที่อยู่ภายนอกและ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในทุกๆ ด้าน

Steers (Steers, 1997, PP. 84 – 97) เสนอว่าลักษณะสภาพแวดล้อมของ งานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การตัวหนึ่ง และได้ แบ่งสภาพแวดล้อมของงานออกเป็น 2 ลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Nature of External Environment) มุ่งจำเพาะเจาะจงลงที่สภาพแวดล้อมของงาน ( Task Environment ) ซึ่ง สภาพแวดล้อมของงานดังกล่าว สามารถแบ่งแยกออกได้ 3 ลักษณะ คือ

4.1.1 ลักษณะของความไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน (Simple Complex Dimension) สภาพแวดล้อมซึ่งไม่ยุ่งยากหรือสลับซับซ้อน หมายถึง ปัจจัยภายนอกซึ่ง องค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับตัวนั้นมีจำนวนน้อยและค่อนข้างเหมือนกัน

4.1.2 ลักษณะของความมั่นคงและเคลื่อนไหว (Static – dynamic Dimension) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีบางส่วน ที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

4.1.3 ลักษณะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม (Environment Uncertainty) ความไม่แน่นอนเกิดจากสภาวะ 3 ประการ คือ

4.1.3.1 การขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในสภาพแวดล้อมซึ่งสัมพันธ์กับสภาวะการตัดสินใจขององค์การ

4.1.3.2 การขาดความสามารถในการคาดคะเนความน่าจะเป็นไปได้ (Probabilities) ว่าปัจจัยแวดล้อมจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจอย่างไร

4.1.3.3 การขาดข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าแห่งการสูญเสียอันเกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

ไซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 109) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การประการหนึ่งคือสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บางครั้งย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำอาจเป็นแรงดึงดูดให้องค์การต้องหาวิธีลดจำนวนคนงานหรือให้ออกจากงาน

4.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ Steers (Steers, 1977, หน้า 100) กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เรียกว่า บรรยากาศขององค์การ นอกจากนี้ถ้าจะให้บรรยากาศขององค์การสมบูรณ์ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย อันประกอบด้วย

4.2.1 แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีเป้าหมายชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือการสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ดังที่สุนทร ศรีรักษา (2528, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวไว้ว่าในการบริหารงานองค์การให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงวิธีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.2.1.1 ขอบงานที่มีเป้าหมาย

4.2.1.2 การวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4.2.1.3 การแสวงหาความช่วยเหลือ รวมทั้งการสนับสนุนจากบุคคลอื่นภายในขอบเขตที่ทำงานให้งานของตนประสบผลสำเร็จได้

ไซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือบรรยากาศขององค์การ ถ้าหาก

บรรยากาศองค์การไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์การนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์การดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้สูง

4.2.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน บุคลากรในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเนื่องจากความสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับคนที่จะนำซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญขาดความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมขั้นสุดท้ายหรือสิ่งที่ปรากฏในการกระทำของแต่ละบุคคล ถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการของบุคคลและการรับรู้ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ก็จะมี ความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน ในที่สุดประสิทธิผลของงานก็เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 แนวโน้มการให้รางวัล การให้รางวัลเป็นเสมือนหนึ่งการชมเชยพิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือ การพิจารณาตามงานแต่ละอย่างถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดี ก็ควรจะถือว่ามีความค่านำไปสู่การได้รับรางวัลความพึงพอใจ รางวัลที่ชัดเจนที่สุดคือ เงินและรางวัลอื่น เช่น โบนัส โดยการคำนวณจากผลผลิตของงาน วิธีการดังกล่าวช่วยให้เพิ่มผลผลิตขององค์การขึ้นมาได้ ต่อมาเกิดภาวะเงินเฟ้อ เศรษฐกิจตกต่ำ เงินดูจะไม่ใช้สิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงอย่างเดียว ในเมื่อบุคลากรสามารถพัฒนารายได้ของตนเองไปจนถึงจุดหนึ่งที่ตนต้องการ เงินจึงมิได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคนเสมอไป เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการทำงานด้วย

4.2.4 การลงโทษ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดผลลบระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรมก็คือ การให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนมีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

4.2.5 ความมั่นคงกับความเสี่ยง สิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่จะสร้างภาวะไม่แน่นอน ให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเนตว์กำหนดความไม่

แน่นอนสิ่งใหม่เป็นสิ่งที่แรกสร้างให้เกิดความรู้สึกที่ไม่แน่นอนเหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่างๆ จึงไม่อย่างเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์การจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตนเอง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องกำหนดบรรยากาศในองค์การ จะเห็นได้ว่าความมั่นคงเป็นความต้องการของคนทั่วไป ถ้าบุคลากรเกิดความมั่นคง ก็ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4.2.6 ความเปิดเผย ความเปิดเผยเป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์การ เปิดเผยองค์การเรื่องขององค์การที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้น ยิ่งผู้นำมีการเปิดเผยข่าวที่เกี่ยวข้องกับองค์การว่ามีความคิดหรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็ขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจก็คือ มีทั้งการย้อนกลับ (Feed back) เป็นข้อมูลที่เปิดเผย อันก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การไปในทางที่ดี การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุป ลักษณะสภาพแวดล้อมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ของลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน ที่มีส่วนทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นไปด้วยดีหรือไม่ดี องค์ประกอบเหล่านั้นได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพชุมชน สภาพแวดล้อมในสำนักงานจะสมบูรณ์แบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุดผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าว ข้างต้นจะต้องไม่ละเลยหรือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้สภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากรในสำนักงาน ในการปฏิบัติงาน

## 5. ลักษณะของบุคลากรในองค์การ

ลักษณะของบุคลากรในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกๆ กลุ่ม ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่แสดงออกมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การในเรื่องลักษณะของบุคลากรในองค์การนั้น ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือ พฤติกรรมของคนในองค์การนั่นเอง ซึ่งมีพฤติกรรมที่สำคัญที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดคือองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพองค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การคือ การคาดคะเนได้

ทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ ดังนั้นองค์การจะมีประสิทธิผลได้หรือไม่ ไม่ได้หมายความว่า สมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่จะต้องปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ องค์การยังต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติอีกด้วย ส่วนตัวแปรที่ Steers (1977, P. 115) เสนอว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การก็คือ

5.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันหรือสนใจของบุคคลในองค์การอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อองค์การมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก

5.1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกในองค์การนั้น

5.1.2 ความเต็มใจที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

5.1.3 มีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

นักวิชาการทางด้านองค์การก็เชื่อว่าความผูกพันขององค์การซึ่งมี 2 ลักษณะ คือความผูกพันเป็นทางการ และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก มีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 4 ปัจจัย ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่งและเงินเดือน ขนาดขององค์การ ปัจจัยที่สอง เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สาม เป็นปัจจัยด้านลักษณะของงานได้แก่ ความจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท และปัจจัยที่สี่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ และความสนใจด้านอาชีพ ในทำนองเดียวกัน ยังพบอีกว่ามีปัจจัย 3 ประการ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ประการที่หนึ่ง ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งรวมถึงอายุการทำงานในองค์การ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ประการที่สองด้านลักษณะงาน ได้แก่ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประการที่สาม คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การในอดีต และความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์การ ฉะนั้น สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การตลอดไป

5.2 การปฏิบัติงานตามบทบาท ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย



5.2.1 ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้ เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ

5.2.2 ความชัดเจนและบทบาทในการยอมรับคือ ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคล เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า ความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้น ทั้งยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรที่จะสร้างปัญหาในความหมายในการทำงาน คือ ความไม่ชัดเจนต่อบทบาท และความขัดแย้งของบทบาทนั่นเอง

สรุป ลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีความดี จรรยาบรรณ จริยธรรม และวัฒนธรรม อยู่กับผู้อื่นได้ดี มีเจตคติที่ดี มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่ปฏิบัติ สามารถเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจ ความเสียสละอุทิศและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รู้เทคโนโลยีและสามารถนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นตัวชี้วัด

## 6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ หมายถึง การกระทำของผู้บริหาร การศึกษาที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจริงจังในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

Tead (1970, P. 20 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุธุข, 2551, หน้า 33) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นภาวะที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจและสำคัญได้ 13 ประการ ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย การรับรู้ ความเข้าใจ การประจักษ์แจ้ง ค่านิยม แรงจูงใจ และทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

6.2 ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม

6.3 คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน

6.4 ความเป็นผู้นำ ไม่คำนึงถึงสถานการณ์ในการเป็นผู้นำ และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์

6.5 ความคิดของผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล

6.6 ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่จะเป็นผู้นำคนในกลุ่มหนึ่ง อาจไม่เป็นผู้นำในคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้

6.7 บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรีย่อมจะกลายเป็นผู้นำได้ในที่สุด

6.8 การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือสถาบัน ขึ้นอยู่กับผลรวมของ การเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขอบวนการต่างๆ เช่นการจัดองค์การ การจัดโปรแกรม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ

6.9 ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้อง และมีความสำคัญว่าวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ

6.10 การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำ ย่อมแสดงว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจตามมาด้วย

6.11 ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกลุ่ม

6.12 ผู้นำมิใช่ผู้ตัดสินใจหลักเกณฑ์ของกลุ่ม แต่กลุ่มจะกำหนดหลักเกณฑ์เอง

6.13 ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้น วัดได้โดยผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

ไซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281)กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั้น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้

Lipham ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้บริหารโดยให้คำนิยามไว้ว่าผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทในการดำรงสถานภาพขององค์การส่วนผู้นำมีบทบาทสำคัญ

คือ เป็นตัวการเปลี่ยนแปลง และครिया สุขพานิช (2524 หน้า 45) เห็นว่าผู้บริหาร หมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่มวางโครงการ กำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ส่วนผู้นำ คือ ผู้ที่มีพลังอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจ คนให้ปฏิบัติตามความเห็นและความถูกต้องของตนได้ (Lipham, 1974, P. 128)

ผลงานการวิจัยหลายฉบับของ Stogdill (1974, PP. 62 – 63 อ้างถึงใน ราย จันทรภักดิ์, 2535, หน้า 54) พบว่าผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติเหล่านี้ สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่ม ได้แก่ สถิติปัญญา การศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และสังคม ความสามารถในการเข้าสังคม ความคิดริเริ่ม ความอดทนรู้วิธีทำงานให้สำเร็จ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตื่นตัว ความร่วมมือกับกลุ่ม ความมีชื่อเสียง ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการพูด จากการที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการที่องค์การใดจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่นั้น ภาวะผู้นำย่อมมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินการขององค์การประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปแล้วการเป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบ จัดวางหลักการ และกำหนดแนวปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจสั่งการได้ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ผู้นำคือ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจ การริเริ่ม และการประสานงาน ภาวะผู้นำทางการศึกษา ต้องมีลักษณะที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักการเหตุผลในการบริหาร มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น ใจกว้างเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีในการคิดปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษามีศักยภาพในการจัดระบบการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้มุ่งพัฒนาโดยองค์รวม ตระหนักในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นไปเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งจากราชการสามารถนำบุคคลอื่นร่วมกันทำงานไปสู่เป้าหมาย

## 7. การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ

การตัดสินใจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารเพราะการตัดสินใจใด ๆ จะต้องกระทำอย่างพินิจพิจารณาที่ดีที่สุด หรือให้ได้ทางเลือกสำหรับการปฏิบัติที่ดีที่สุด (ธงชัย สันติวงศ์, 2543, อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุธุสุข, 2551, หน้า 21) ซึ่ง Core Dyson (Core Dyson. 1964, P. 77) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทาง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับ Payol (Payol,

1972, P. 126) ได้สรุปไว้ว่า อาจจำแนกการตัดสินใจโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการที่จะต้องตัดสินใจกับระดับความรับผิดชอบของผู้บริหาร ซึ่งจำแนกการตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับกลางหรือระดับต่ำกว่า

Likert (1969, PP. 216 – 217 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุสุข, 2551, หน้า 35) ได้สรุปประเภทการตัดสินใจไว้ 2 ประเภท คือการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว และการตัดสินใจแบบกลุ่มหรือการมีส่วนร่วมขณะเดียวกัน Simon (Simon, 1959, PP. 493 – 494) ได้เสนอแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดไว้ 2 ประการ คือ

1. ทรัพยากรการบริหาร เป็นสิ่งที่มีอยู่จำนวนจำกัด ทำให้จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายของการบริหารงานที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด

2. ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจจะต้องวางตัวเป็นกลาง ในกระบวนการตัดสินใจ ถ้าหากผู้ตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพในที่สุด ถ้าปราศจากเงื่อนไขพื้นฐานสองประการนี้แล้ว การตัดสินใจที่มุ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารก็อาจไม่จำเป็นและไม่สามารถเกิดขึ้นได้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำมีประสิทธิภาพก็คือ ความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

สรุปผู้บริหารการศึกษา เป็นบุคคลที่มีหลักสำคัญที่สุดที่จะนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในการพัฒนาองค์การต่างๆ ด้านผู้บริหารจะต้องใช้การตัดสินใจโดยอาศัยหลักการ เหตุผล ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจ

## 8. การติดต่อสื่อสารในองค์การ

การติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การประสานงานบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการติดต่อสื่อสารละไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ การประสานงานและควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า

423 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สุ่มสุข, 2551, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการสั่งการและการบริหารงานด้านต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระบบติดต่อการติดต่อสื่อสาร ว่ามีความพร้อมและชัดเจนเพียงใด ซึ่งการติดต่อสื่อสารแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

8.1 การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนด เช่น การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษรในทางราชการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการนำเอานโยบายการตัดสินใจหรือข้อเสนอแนะผ่านไปตามสายการบังคับบัญชาเป็นการนำเอาข้อเสนอแนะหรือสนองตอบกลับมายังผู้บริหาร และเป็น การแจ้งนโยบายทั่วไปขององค์การ

8.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อกันด้วยความคุ้นเคยเป็นการส่วนตัว อาจเป็นลักษณะบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่มของบุคคล เป็นต้น การติดต่อสื่อสารจึงควรจะทำให้เกิดความเข้าใจ และเป็นการสื่อสารที่ถูกต้องนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี มีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานประสานกัน ผลที่ตามมาก็คือ การบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้าของหน่วยงาน (ลัดดา สุวรรณกุล, 2528 หน้า 70) เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การดังกล่าว องค์การจะต้องคำนึงถึงเทคนิคกลวิธี ระบบการสื่อสารที่ดี คือ มีการกำหนดแนวความคิดเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการติดต่อส่งข่าวสารข้อมูลให้แน่นอนชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารแนวนอน การสื่อสารเบื่องบนสู่เบื้องล่าง เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาปกติเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการสั่งการ การอธิบายความหมายของงาน ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ ส่วนการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นแนวทางการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานการใช้จ่ายงบประมาณ การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา การร้องเรียนเพื่อขอความเป็นธรรม การยื่นเรื่องราวอุทธรณ์ การให้ข้อมูล แต่ในบางกรณีการสื่อสาร มักจะปรากฏภารกิจเฉพาะด้าน แนวทางการติดต่อสื่อสารมักจะมีลักษณะเคลื่อนไหวตามแนวทางทะแยง หรือแนวเฉียงเรียกการติดต่อสื่อสารตามแนวทางเส้นนี้ว่าการติดต่อสื่อสารตามแนวทะแยง หรือแนวเฉียงเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีฐานะแห่งตำแหน่งหน้าที่ต่างระดับกัน และไม่มีสายสัมพันธ์ในการรายงานระหว่างกันโดยตรง

สรุป ในการที่คนเรามาอยู่ร่วมกันได้นั้น เป็นเพราะเรามีความพึงพอใจยอมรับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ ต้องการสิ่งตอบแทนสำหรับตนเองและข้อสำคัญ

ที่จะทำให้คนทำงานร่วมกันได้ดี ก็คือเราจะต้องมีทักษะ ความสามารถบวกกับความตั้งใจ ความจริงใจในการทำงาน โดยมีการสื่อสารที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เกิดความร่วมมือ และประสานงาน ซึ่งจะเป็นผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การ การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี ความร่วมมือและการ ประสานงานของบุคลากรในสำนักงาน

## 9. แรงจูงใจของบุคลากร

แรงจูงใจของบุคลากร หมายถึง ภารกิจที่ผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องกระตุ้น ให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิด ผลสำเร็จในองค์การ

แรงจูงใจ (Motivation) ได้มีนักจิตวิทยานักการศึกษาหลายท่านค้นคว้าและ ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก ที่น่าสนใจอย่างยิ่งซึ่งจะได้กล่าวถึง ประกอบด้วยทฤษฎี หลัก 4 ทฤษฎี คือ

9.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need – Hierarchy Theory) ของ Maslow (ทรงศักดิ์ สู้สุข. 2551 หน้า 37, อ้างอิงมาจาก Maslow. 1960 หน้า 122 – 144) ซึ่งตั้งบท สมมุติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับ ขึ้นไป นับจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Psychological Needs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของ ชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงให้กับตนเอง เช่น การมีคนเดียวใจใส่ดูแล หรือการจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่ยุติธรรม ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับหรือการให้ร่วมกลุ่มกับคนอื่น ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) คือ การได้รับสถานภาพเป็นที่ยอมรับจากสังคมที่จะให้เกียรติยกย่องตน และความต้องการประสพผลสำเร็จ (The Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการ สูงสุดที่จะกระทำได้ในสิ่งที่มีความใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการ ตอบสนองในระดับใดแล้ว จะเพิ่มความต้องการขึ้นไปในอีกระดับหนึ่ง แต่หากความ ต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนองบุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการใน ระดับที่สูงกว่าได้เลย

9.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1960 หน้า 33 – 38) ซึ่งอธิบาย ความเชื่อที่ว่าบุคคลที่มีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือบุคคลไม่ชอบทำงาน หลีกเลี้ยงและ ขาดความรับผิดชอบ รวมถึงขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่า ทฤษฎี X กับบุคคลที่มี

ความสามารถและความคิดริเริ่มรับผิดชอบพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย เรียกว่า ทฤษฎี Y โดยที่หากผู้บริหารมองบุคลากรของตนในเชิงทฤษฎี X ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด แต่หากมองโดยทฤษฎี Y ย่อมเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนควบคุมตนเองในการทำงาน

9.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation Hygiene Theory) Herzberg (1959 หน้า 9) จากการวิจัยโดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบและงานที่ท้าทายกับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สถานภาพความมั่นคงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมี ความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตแต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัยถือว่าเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ

9.4 ทฤษฎีการจูงใจรูม Vroom (อ้างถึงในทรงศักดิ์ สู้สุข. 2551 หน้า 38) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคคลที่ผลิตผลงานได้ดีหรือไม่เกิดจากแรงกดดัน 3 ประการคือ เป้าหมายของบุคลากร ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความเชื่อที่ว่าความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลแตกต่างกันและดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภาพในของแต่ละบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ของการทำงานด้วย

สำหรับ Likert (1967, PP. 16 - 17) ได้จำแนกพฤติกรรมผู้บริหารไว้ว่าหากผู้บริหารยังต้องใช้กฎระเบียบ บังคับหรือข่มขู่ให้บุคลากรต้องปฏิบัติงาน หรือควบคุมโดยใกล้ชิดเพียงใด ผู้บริหารผู้นั้นยังมีพฤติกรรมแบบเผด็จการสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในหน่วยงาน ไคมองเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การเป็นตัวผลักดันในตนเอง ทุ่มเทพลังให้กับงาน องค์การนั้น ย่อมมีบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจร่วมแรงจูงใจในการทำงาน ปกติในองค์การย่อมประกอบด้วยผู้ร่วมงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งความรู้ความสามารถ ผู้บริหารทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องคิดค้น กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ จริงจังและจริงใจเพื่องานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ วิธีหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี ก็คือ วิธีการ

จูงใจบุคลากรให้ทำงาน นักการศึกษาของไทย คือ สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2523, หน้า 307 – 308) จำแนกการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) เป็นการใช้น้ำมัน กล่าวคือ การจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานด้วยวิธีการให้รางวัล อีกวิธีหนึ่งเป็นการจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) เป็นการจูงใจบุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการข่มขู่บังคับและลงโทษ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยผู้บริหารจะต้องส่งเสริมจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างจริงจัง นอกจากนี้ อรุณ รักรธรรม (2521, หน้า 258) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญระในการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปและจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ดังนั้นการจูงใจจะใช้ได้ผลดีในองค์การที่บริหารงาน โดยเน้นบุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตน

สรุป ในการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาระที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติก็คือการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มอันที่จะนำการปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการและเทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างหลากหลาย ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีผลดีต่อประสิทธิผลขององค์การ มีผลดีต่อการทำงานให้ได้มาตรฐานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลดีต่อการร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน

## 10. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต เทคโนโลยีดังกล่าวมีหลายรูปแบบรวมทั้งความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายขององค์การและความแตกต่างในด้านเทคโนโลยีนี้ ยังสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์การในการสร้างประสิทธิผล ภรณ์ กิรติบุตร(2529, หน้า 83 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู้สุข, 2551, หน้า 39) ส่วน Steers (1977, PP. 67 – 68) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการ (Mechanism) ซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพตัวป้อน (Input) ออกไปเป็นผลผลิต (Output)



ก็มีผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วยเช่นกัน เทคโนโลยีดังกล่าวมีหลายรูปแบบ รวมทั้งความแตกต่างในกระบวนการทางเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ความแตกต่างในวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ และความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในกิจการเพื่อเป้าหมายขององค์การ ส่วนแตกต่างในด้านเทคโนโลยีนี้สัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์การในการสร้างประสิทธิผล นอกจากนี้ได้แบ่งเทคโนโลยีออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การผลิตเป็นหน่วยเล็กๆ (Small Batch or Unit Production) ผลผลิตมีลักษณะการผลิตจำเพาะเจาะจงลงไปตามความต้องการในระดับเล็กๆ (Small Scale) และมีลักษณะไม่ทำซ้ำอีก

2. เป็นการผลิตเป็นจำนวนมาก (Mass production) เป็นการผลิตที่มีขั้นตอนการผลิตแต่ละขั้นชัดเจน (Assembly line) กิจกรรมที่ปฏิบัติมีการทำซ้ำเป็นประจำและทำนายได้

3. การผลิตเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuous Process Production) ผลผลิตเกิดจากการแปลงสภาพวัตถุดิบไปสู่สภาพผลผลิตที่แล้วเสร็จด้วยกระบวนการทางเครื่องจักร ทรงคักดี สู้สุข (2551, หน้า 39, อ้างอิงมาจาก บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ดสาร์ระภูมิ) กล่าวว่า องค์การที่ใช้เทคนิควิทยาในการผลิตจะทำให้ผลผลิตสูง และองค์การที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้เทคนิคในการผลิตและมีการควบคุมในระดับต่ำ อำนาจของกลุ่มทางเทคนิคจะมีอำนาจเหนือกลุ่มอื่น และกลุ่มควบคุมนิเทศ และองค์การที่ใช้เทคโนโลยีคล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่าย มักนำไปสู่บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ สร้างสรรค์และยอมรับความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุป เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการปฏิบัติงานในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบบริหารเอกสาร รวมทั้งคุณภาพของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารเอกสารกับประสิทธิผลของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบบริหารเอกสารต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานดังได้กล่าวมาแล้วว่าการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการแผนใหม่มาใช้ จำเป็นจะต้องฝึกฝนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดี

จากการที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางการบริหารของนักวิชาการ 5 ท่าน คือ Steers (1977, อ้างถึงใน ทรงคักดี สู้สุข, 2551, หน้า 41) Likert (1967, PP. 14 – 24)

สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2526, หน้า 6) ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 109) และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งเป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารของ Stuart – Kotze and Foskin (1983, PP. 3 – 5) ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ได้ 10 ปัจจัย คือลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ งบประมาณ ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะของบุคลากรในองค์การภาวะผู้นำของผู้บริหาร การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษา การติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แรงจูงใจของบุคลากร และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด จำเป็นต้องอาศัยเทคนิครวมถึงการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

### ประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การนั้น เป็นการวิเคราะห์ทั้งสิ่งที่ดีที่สุดและแย่ที่สุดในองค์การ ที่ว่าดีที่สุดนั้น เพราะว่าทุกทฤษฎีขององค์การและการดำเนินการบริหารองค์การ จะใช้ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือแบ่งประเภทในการปฏิบัติ ส่วนที่ว่าแย่ที่สุดนั้น เพราะทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การและรายการต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์นั้น เน้นสิ่งที่มีความจำเป็น สิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะต้องเพียงพอต่อการประเมิน ยกตัวอย่าง เมื่อถามถึงประสิทธิผลขององค์การ ก็จะมีการโต้แย้งอย่างเข้มข้นว่า จะเอาอะไรมาเป็นเกณฑ์ เกณฑ์เป็นอย่างไร ใครเป็นผู้กำหนด ตัวบ่งชี้มีอะไรบ้าง เป็นต้น แต่คำถามที่นิยมถามกันก็คือ องค์การบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ แต่มีใช้เพียงประสิทธิผลอย่างเดียวเท่านั้น ที่องค์การควรมี ดังนั้น การกำหนดเพียงอย่างเดียวหนึ่งยังไม่เพียงพอ ควรมีมากพอ เช่น การบริหารแบบมีเป้าหมาย การจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เป็นต้น จะใช้สิ่งเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินการให้องค์การมีความก้าวหน้า ประสิทธิผลขององค์การ มีนักวิชาการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ (Goal Model of Organizational Effectiveness) Etzioni (Etzioni, 1964 อ้างถึงใน ขนิษฐา ผ่องแผ้ว, 2552, หน้า 38) อธิบายว่า องค์การทั้งหลายต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงประสงค์ ดังนั้นเป้าหมายคือสาระสำคัญที่จะบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การ จะเป็นตัวชี้แนะและบรรเทาความไม่แน่นอนเพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมและเป็นมาตรฐาน ในการประเมินองค์การแบบ

มีเป้าหมายนี้ องค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้ ถ้าผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย และ นักวิชาการกลุ่ม Goal Model ได้แบ่งประสิทธิผลขององค์การเป็น 3 กลุ่มคือ

1.1 เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official Goal) คือเป้าหมายตามรูปแบบที่ องค์การโดยคณะกรรมการบริหารองค์การกำหนดไว้ตามพันธกิจขององค์การ เป็น ข้อความที่ระบุถึงเป้าหมายองค์การ อันจะเป็นตัวชี้แนะทางให้องค์การได้ปฏิบัติเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย โดยมีการประเมินองค์การเพื่อให้ทราบอยู่เรื่อยๆ

1.2 เป้าหมายการปฏิบัติ (Operative Goal) คือเป้าหมายแท้จริงซึ่งเกิดจาก การลงมือปฏิบัติตามพันธกิจหรือแผนต่างๆ จนเกิดเป็นผลงานปรากฏขึ้นมา

2. ประสิทธิภาพตามระบบทรัพยากรขององค์การ (System resource model of organizational) กลุ่มนี้เชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์การ สามารถวัดได้จากศักยภาพของ องค์การในการปกป้ององค์การให้พ้นจากอันตรายจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และในขณะเดียวกันก็เป็นการเก็บเกี่ยวทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมาใช้ในองค์การ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546 อ้างถึงใน ชนิษฐา ผ่องแผ้ว, 2552 หน้า 38) อธิบายหนึ่ง การจัดการกับทรัพยากรอย่างเป็นระบบเหมือนกับว่าเป็นการพึ่งพาอาศัยทรัพยากรจาก สภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้ ในการกำหนดประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ใน ด้านความมั่นคง และใช้เป็นทุนทรัพยากรที่มีคุณค่า เมื่อถึงเวลาขาดแคลนในองค์การที่ ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ส่วนมากจะมีความเจริญเติบโตเพราะ ผลประโยชน์ที่ได้รับจะเกิดขึ้นกับผู้ปกครอง ดังนั้น เกณฑ์ในความมีประสิทธิภาพจึง กลายเป็นความสามารถขององค์การที่เกิดจากทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยป้อน (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

2.1 มีข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยข้อสันนิษฐานบางประการดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 460)

2.1.1 องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) เพื่อสามารถใช้ประโยชน์ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) ซึ่งประกอบไปด้วยมิติขององค์การ มิติบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานและให้ เกิดประสิทธิผลตามมา ตลอดจนการเกิดปฏิกริยาย้อนกลับ (External feedback) ไปสู่ ปัจจัยป้อนอีกครั้ง

2.1.2 การประสานงานภายในระบบขององค์การ จะช่วยปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน

2.1.3 องค์การต่างๆ มีการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่า

2.1.4 องค์การที่มีความสลับซับซ้อนนั้น จะกำหนดให้มีจำนวนสมาชิกขนาดเล็ก แต่มีความหมายต่อเป้าหมาย และทำให้เป้าหมายเป็นไปได้

2.2 การวิพากษ์วิจารณ์การจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ (Criticisms of the System Resource Approach) รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบขององค์การที่มีประสิทธิผลนั้น ยังอาจมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง โดยเฉพาะเมื่อนำมาประยุกต์ให้กับองค์การ เช่น

2.2.1 การให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่ได้มามากเกินไป จนทำให้เกิดความเสียหายตามมา

2.2.2 การให้ความสำคัญกับปัจจัยการผลิตมากเกินไป ที่ไม่ใช่ปัจจัยอย่างแท้จริงมากเกินไป โดยคิดว่าสิ่งนั้นมีความสำคัญต่อการผลิต

3. ประสิทธิภาพแบบบูรณาการ (Integration) การบูรณาการคือ การรวมตัวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ของบุคลากรในองค์การ ทั้งกระบวนการรวมตัวกัน การประสานงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นตัวบ่งชี้การบูรณาการในองค์การ ชนิษฐา ผ่องแผ้ว(2552, หน้า 39) เพราะทั้งรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ มีความสำคัญร่วมกันคือมีความเป็นไปได้และมีความปรารถนาที่จะพัฒนาเกณฑ์การประเมิน เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ถูกกำหนดด้วยคำจำกัดความในลักษณะความมุ่งมั่นในวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้ และพร้อมคำนิยามในการทำงานร่วมกัน โดยการใช้หลายทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ด้วยกันซึ่งมีเกณฑ์หลักคือ

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (Satisfaction)

3.2 บรรยากาศขององค์การหรือสภาพจิตของบุคลากร (Climate)

3.3 การสื่อสารในองค์การ (Communication)

3.4 การวัดระดับและแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict)

พิทยา บวรวัฒนา (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจน ไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใด เกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของ แนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความ

ขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็นเรื่อง จำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่ง การเปลี่ยนแปลงที่ลื่นไหลอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (dynamic) มีเป้าหมาย อยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี

พิทยา บวรวัฒนา (2555, ออนไลน์) ได้สรุป ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวม สามารถ ปรับตัว และพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอัน เป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไป แล้ว การประเมินประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จาก คุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐาน ขององค์การ หรือความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง เสมอถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน หรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็น ต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่ เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบ ไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้า อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการของ องค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิค วิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุน ในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองของความ ต้องการและความสนใจที่แตกต่างกัน ของบุคคลและของกลุ่ม

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น พอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากร บริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ องค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงานและองค์การสามารถปรับตัวและ พัฒนาให้อยู่ต่อไปได้

### **แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลขององค์การ**

ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ การจัดการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบ ความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดจะขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การนั้นก็จะมีล้มสลายไป ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 111, อ้างอิงมาจาก Barnard.1968) ดังนั้นจึงได้มีการสร้างแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร

องค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้สูงขึ้น ซึ่ง Zamuto (1982) ได้สรุปแนวคิดและความหมายของประสิทธิผลขององค์การตามที่นักทฤษฎีองค์การให้ไว้ดังนี้

1. แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย (Goal-Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดหลักการนี้ได้แก่

Barnard นิยามว่าการกระทำมีประสิทธิผลถ้าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง

Price นิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ระดับของการบรรลุเป้าหมายซึ่งมีหลายๆ เป้าหมาย

Hannan and Freeman นิยามว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การและผลที่เกิดขึ้นซึ่งสามารถสังเกตได้

2. แนวคิดเชิงระบบ (System-Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ Georgo Poulos and Tannenbuam ซึ่งขยายความว่า องค์การเป็นระบบสังคมที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดและมีคุณค่าซึ่งได้จากสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางนี้ Yuchtman and Seashore ได้นิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึงตำแหน่งในการต่อรองซึ่งสะท้อนความสามารถขององค์การในการต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากร

3. แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ Penning and Goodman, Pfeffer and salanick และ Camaron ตามแนวทางนี้เน้นความสามารถขององค์การในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจึงมีสาระสำคัญที่องค์การจะต้องบรรลุเป้าหมายมีการจัดหาทรัพยากร ต้องการกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ และการทำให้กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเชิง กลยุทธ์มีความพอใจ

4. แนวคิดแบบบูรณาการ (Integrated Approach) แนวคิดนี้ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคม (Social System) เป็นระบบเปิด ประสิทธิภาพขององค์การเกี่ยวข้องกับมิติต่างๆ ของระบบเปิดมิติเวลา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์การในฐานะระบบสังคมนั้นๆ อยู่รอด ขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จะส่งผลให้องค์การนั้นๆ ได้รับทรัพยากรเหล่านั้น โดยกระบวนการต่างๆ ให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การ และนำไปสู่ความอยู่รอดขององค์การ หน้าที่ดังกล่าวคือ

4.1 การปรับตัว (Adaptation) ขององค์การในระบบสังคมจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นชัดเจน องค์การจะอยู่รอดได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การนั้นๆ

4.3 การบูรณาการ (Integration) ระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์การฐานะระบบสังคมและกระบวนการต่างๆ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ประสานงานไปในทิศทางเดียว คือทิศทางที่จะทำให้้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายและการอยู่รอด

4.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ (Satency) หน้าที่สำคัญขององค์การในฐานะระบบสังคมคือความพยายามในการรักษาคูณค่าของระบบได้แก่ วัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตของสมาชิกขององค์การนั้นๆ ให้มีลักษณะที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความอยู่รอดขององค์การ

จะเห็นได้ว่าแนวคิดที่ใช้เป็นที่ทำให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง วัตถุประสงค์และแนวทางในการศึกษาความหมายของประสิทธิผลขององค์การซึ่งมีผู้ให้ไว้ต่างๆ ดังนี้ ไชยา ภวະบุตร (2555, หน้า 112-114)

Etzioni (1964) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่หนดไว้

Schein (1964) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์การในแต่ละระยะเวลา คือ

ระยะสั้น ประเมินการผลิต ประสิทธิภาพและความพอใจของคนในองค์การ

ระยะกลาง ประเมินการปรับตัวและการพัฒนาเพิ่มเติม

ระยะยาว ประเมินการอยู่รอดขององค์การ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (อ้างถึงใน ไชยา ภวະบุตร, 2555, หน้า 114) ได้นิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิทยา บวรวัฒนา (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลสูง ย่อมประสบความสำเร็จสูงในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่ องค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ มักจะประสบความสำเร็จต่ำในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Harmon and Mayer (1986, p. 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้ องค์การบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดของ

Eddy(1981, pp. 106-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ ตัดสินใจนั่นเอง

Steers, Ungson, and Mowday (1985, p. 72) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

Hall (2002, p. 7) กล่าวถึงการที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้ากระบวนการภายในขององค์การ และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึง สิ่งที่องค์การปรารถนา

สรุปประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ**

การศึกษา "ประสิทธิผลขององค์การ" เป็นเป้าหมายของทุกองค์การโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลขององค์การออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขาแต่ก็ยอมรับว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นหลักของทฤษฎีองค์การทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึงความสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ ใช้ต่อไปว่าความมีประสิทธิภาพใดมีความสำคัญต่อองค์การนั้นมากที่สุด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล องค์การ ได้รับการพัฒนาขยายความมาในหลายๆ แนวคิดและ ทฤษฎีพอจะสรุปการให้ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การได้ดังนี้



Steers (1980, p. 442) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ (organizational performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยลักษณะองค์การ (organizational characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง และเทคโนโลยี

1. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์การ

2. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (employee characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรม

จากข้อความดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จ (success) หรือความล้มเหลว (failure) ในการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่ได้กำหนดไว้

นอกจากนี้ Arnold and Feldman (1986, p. 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือ วางแผนไว้ สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์การ (growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการ ให้บริการที่เพิ่มขึ้น

2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (resource acquisition) เป็นความสามารถ ขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบ และแนวความคิดใหม่ๆ เป็นต้น

3. ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. นวัตกรรม (innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น

5. ผลผลิตภาพการให้บริการ (productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ

6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer/client satisfaction) และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์กร

Etzioni (1964, p. 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (organization effectiveness) กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำเป้าหมายให้เป็นจริง ขององค์การ และยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การ ใน 2 รูปแบบ คือ

1. ตัวแบบเป้าหมาย (goal model) คือ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน

2. ตัวแบบเชิงระบบ (system model) ซึ่งวัดประสิทธิภาพขององค์การจากความสามารถ ในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่างๆ ขององค์การเพื่อสนองตอบความต้องการให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ Etzioni (1964, p. 8) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบทั้งสองในการวัดประสิทธิภาพ ขององค์การ โดยกล่าวถึงตัวแบบเป้าหมายว่า สามารถปฏิบัติได้ง่ายกว่า แต่มีข้อบกพร่อง ได้แก่ การที่องค์การโดยมากจะมีหลายเป้าหมายและหลายผู้กำหนด เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือเจ้าของกิจการ อีกทั้งระยะเวลาและมิติของการบรรลุเป้าหมาย เช่น ระยะยาว หรือระยะสั้น และเป็นเป้าหมายด้านเทคนิค หรือด้านการบริการ ซึ่งเป็นการยาก ที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายใด และอาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนไปจาก ความเป็นจริง กล่าวโดยสรุป คือ Etzioni ให้ความสำคัญกับตัวแบบเชิงระบบ (system model) มากกว่า

นอกจากนั้น ยังมีแนวคิดของ Robbins (1987, p. 22) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพ ขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิภาพขององค์การไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (the goal-attainment approach) โดยวัด ประสิทธิภาพขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (the systems approach) วัดประสิทธิผลขององค์การตาม แนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรสภาพทำให้เกิดผลผลิต การศึกษาในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (the strategic-constituencies approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้นๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (the competing-values approach) กล่าวถึงเป้าหมาย ที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม (values) ความพึงพอใจ (preferences) และความสนใจ (interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การ

ข้อความดังกล่าว Robbins ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (determinants of organization structure) โครงสร้างองค์การ (organization structure) การจัดรูปแบบองค์การ (organization design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น

### ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

ในช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่าความหลากหลายของบริบทและปัจจัยการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีการ

พัฒนาอย่างเป็นเอกภาพโดยพร้อมเพรียงกัน และมีระดับคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เป็นฐานในการศึกษา และเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบประเมินผล และประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่และตัวบ่งชี้

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐ

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหารจัดการตามภารกิจและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ผู้รับบริการ พึงพอใจ และ มีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มี 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ระบบการบริหารจัดการที่ดี

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1

1. มีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. มีค่านิยม แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา
3. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ
4. มีระบบการจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

5. มีระบบการตรวจประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ

6. มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. มีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา

2. มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้เห็นกระบวนการในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัด สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มี 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1

1. มีแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. มีวิธีการหรือรูปแบบที่หลากหลายในการขับเคลื่อนนโยบาย การแก้ปัญหา และการพัฒนา

3. มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาตามบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จตามนโยบาย และส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2. สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งเน้นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ พัฒนาสถานศึกษา ด้วยรูปแบบ

วิธีการที่หลากหลายและมีวิธีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาหลายช่องทางเพื่อให้สถานศึกษาบริหารและจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองจนบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด มี 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1

1. มีแผนงาน/โครงการ กิจกรรม รูปแบบ วิธีการ ในการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ได้
2. มีการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. มีการส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. มีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง
5. มีระบบที่ทรงประสิทธิภาพในการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล และนิเทศสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 สถานศึกษาจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM)
2. สถานศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก
3. สถานศึกษาสามารถจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่บริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
4. สถานศึกษามีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านเกณฑ์ประเมิน ตามที่สำนักทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งเน้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ มี 3 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง ครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. มีมาตรการในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. จำนวนสถานศึกษาที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. มีระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
3. มีวิธีการหรือรูปแบบ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น
4. มีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สู่การเป็นมืออาชีพ

5. มีการกำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะสำคัญตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนา ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติตามภารกิจให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับ
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

มาตรฐานนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นความสำคัญในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มี 2 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1

1. มีรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย
2. มีรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน และการบริหารจัดการเครือข่าย
3. มีรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรมในการพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลที่ได้รับจากการสร้างและพัฒนาเครือข่าย

รายการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 2

1. มีเครือข่ายที่ครอบคลุมตามภารกิจของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา



2. จำนวนเครือข่ายที่มีผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
3. จำนวนโครงการหรือกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย
4. ปริมาณและมูลค่าของทรัพยากรที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย
5. ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานของเครือข่าย

การนำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาใช้จะเป็นได้ว่าทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง มีแนวทางในการประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด โดยสามารถกำหนดเป้าหมายหรือรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ภายใต้มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

### **ความเป็นมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริหารทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อนุสนธิจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นทั่วประเทศ จำนวน 175 แห่ง เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และมีการประกาศจัดตั้งเพิ่มเติมอีก 10 แห่ง รวมเป็น 185 แห่งในปัจจุบัน ในช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่าความหลากหลายของบริบทและปัจจัยการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งมีระดับผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาที่แตกต่างกัน และมีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันมากยิ่งขึ้นในอนาคต ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งได้มีการพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพโดยพร้อมเพรียงกันและมีระดับคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น เพื่อใช้เป็นฐานแห่งการพัฒนา และเป็นเป้าหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งคาดว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจะสามารถปรับปรุงพัฒนาเข้าสู่

มาตรฐานได้ครบถ้วนทุกแห่งในระยะเวลาอันรวดเร็ว นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นได้อีกในอนาคตอันใกล้

### **กรอบความคิดในการจัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

การกำหนดกรอบความคิดเพื่อจัดทำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ร่างยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้มแข็ง มาตรฐานสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

### **แนวทางในการนำมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้**

1. รายละเอียดของคำอธิบายรายการประเมินตามตัวบ่งชี้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อเสนอทางเลือกของการบริหารและการจัดการศึกษาบางส่วนเท่านั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจกำหนดเป้าหมายหรือรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ภายใต้มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดได้ โดยนำเสนอในรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Self Assessment Report : SAR)

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการเพื่อการประเมินผลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

2.1 ประกาศมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลาง

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้รายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการประเมิน

2.3 นำผลจากการประเมินมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อเสนอผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นข้อมูล และสารสนเทศประกอบการบริหารและการจัดการศึกษาต่อไป

2.4 นำเสนอภาพรวมผลการประเมินการดำเนินงานตามมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประเทศ

2.5 ทบทวนและพัฒนามาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเพื่อรองรับการประเมินผลตามมาตรฐาน ดังนี้

3.1 ประเมินตนเอง และจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสามารถกำหนดเป้าหมายและผลผลิตที่คาดหวังตามบริบทของตนเองเพิ่มเติมจากมาตรฐานและตัวบ่งชี้ได้ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 เสนอรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) และผลผลิตที่ประสบผลสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผล

3.3 นำผลการประเมินตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีที่ผ่านมาเป็น Based Line Data ในการจัดทำรายการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) รวมทั้งแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปีต่อไป

**รายละเอียดการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)**

การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประเมินผลมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลสารสนเทศเบื้องต้นที่แสดงถึงการดำเนินงานตามมาตรฐาน
2. เป้าหมายและผลผลิตที่คาดหวังตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนด
3. วิธีการ หรือรูปแบบการดำเนินงานที่ได้ผลตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้
4. ผลผลิตของการดำเนินงาน เฉพาะที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้

5. การนำเสนอ Best Practice เฉพาะที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้  
 ทั้งนี้ การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR)  
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของปีต่อๆ ไป ควรมียุทธศาสตร์ที่แสดงถึงความก้าวหน้า  
 ของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและผลผลิตที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและมี  
 ประสิทธิภาพสูงขึ้น

### ประโยชน์ที่จะได้รับการนำมาตรฐานไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาได้ข้อมูลและสารสนเทศประกอบการบริหารและการจัดการศึกษา
2. การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไป  
 อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ
3. มีการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และเกิดผลสำเร็จ  
 ที่เป็นรูปธรรม
4. เกิดการบูรณาการและความเชื่อมโยงในการพัฒนางานไปสู่สถานศึกษา  
 อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม
5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

### ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานตาม  
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545  
 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีขอบข่าย  
 รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คืออำเภอเจริญศิลป์ อำเภอพรรณานิคม อำเภอ  
 พังโคน อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว มี 49 ตำบล  
 596 หมู่บ้าน 12 เทศบาลตำบล 37 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีประชากรทั้งสิ้น  
 421,330 คน 144,448 ครัวเรือน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ห่างจาก  
 จังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตรโดยพื้นที่ 3 ใน 4 ส่วนเป็นที่ราบลุ่ม อีก 1 ส่วนของพื้นที่เป็นที่  
 ราบสูงและภูเขา การคมนาคมโดยทั่วไปสามารถเดินทางติดต่อกันโดยสะดวกสภาพ  
 เศรษฐกิจประชากรส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม สังคม วัฒนธรรมและการศึกษา  
 ประชากรประกอบไปด้วยกลุ่มชนหลายเผ่า เช่น ใส้ ภูไท ย้อ โย้ย กะเลิง ไทลาว โดยมี  
 ประเพณีมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ศาสนาอื่นที่นับถือ

ได้แก่ศาสนาคริสต์และอิสลาม เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

**โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มี 8 กลุ่มประกอบ**

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการการศึกษา
7. กลุ่มบริหารงานบุคคล
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

และมีการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายในตามคำสั่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีก 1 กลุ่ม เรียกว่า ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

**ข้อมูลทั่วไป:**

**ข้อมูลด้านการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด สพฐ. จำนวน 256 โรงเรียน**

**2 สาขา**

**แยกตามอำเภอ :**

อำเภอสว่างแดนดิน	จำนวน	88	โรงเรียน
อำเภอพรรณานิคม	จำนวน	54	โรงเรียน 1 สาขา
อำเภอพังโคน	จำนวน	29	โรงเรียน 1 สาขา
อำเภวาริชภูมิ	จำนวน	27	โรงเรียน
อำเภอเจริญศิลป์	จำนวน	27	โรงเรียน
อำเภอส่องดาว	จำนวน	22	โรงเรียน
อำเภอนิคมน้ำอูน	จำนวน	9	โรงเรียน

### ศูนย์เครือข่ายการศึกษา จำนวน 21 ศูนย์เครือข่าย

อำเภอสว่างแดนดิน	จำนวน	7	ศูนย์
อำเภอพรธมนนิคม	จำนวน	4	ศูนย์
อำเภอพังโคน	จำนวน	2	ศูนย์
อำเภวาริชภูมิ	จำนวน	2	ศูนย์
อำเภอเจริญศิลป์	จำนวน	2	ศูนย์
อำเภอส่องดาว	จำนวน	2	ศูนย์
อำเภอนิคมน้ำอูน	จำนวน	1	ศูนย์
ศูนย์เครือข่ายเอกชน	จำนวน	1	ศูนย์

(แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 : 2557)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ชยาธิศ กัญญา (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นฤมล สุภาพทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่างๆ แตกต่างกัน 6) ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมและแบบผู้รักษาสถานภาพเดิม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.90 เมื่อรวมกันทั้งสองแบบสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.70 9) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มี 2 แบบ ที่ควรนำไปพัฒนาคือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม และแบบผู้รักษาสถานภาพเดิม

อรุณ โยธสิงห์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ การจูงใจ การตัดสินใจและการมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากรการจัดระบบบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน เป้าหมายและ ข้อมูลย้อนกลับ ควรมีประสิทธิภาพ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ทรงศักดิ์ สู่สุข (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารและการประกันคุณภาพเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สภาพปัจจัยทางการบริหารบางประการในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารบางประการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สายสมร พุทธิไสย (2551 หน้า 208) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะนำไปสู่แนวทางการบริหารองค์การ ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติการที่ดี ที่จะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพต่อไป

อติณัฐ รักษ์ชุมชน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิต

นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครู ราชดำนและโดยรวมกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ชุด และเมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตรวจสอบ มีความเหมาะสมกับบริบท เป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสถานศึกษา

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติกระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติกระบวนการบริหารของโรงเรียนเอกชน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.02 ด้านการจัดองค์การ ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.99 ด้านการจัดงบประมาณ ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.88 ด้านการจัดทีมงาน ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.85 ด้านการประสานงาน ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.83 ด้านการรายงาน ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.79 และด้านการอำนวยการ ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.76 ตามลำดับ ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.12 ด้านความสามารถในการปรับตัว

ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.01 ด้านความสามารถในการผลิต ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.75 และด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.69 ตามลำดับ กระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงและมีความทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $r$  เท่ากับ 0.710 และ กระบวนการการบริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ ร้อยละ 50.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ร้อยละ 28.806 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากคือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิวัฒน์ สารเนตร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนในฝันในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในฝันอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนในฝันในสังกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝันในสังกัด สูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านประสิทธิผลโรงเรียนในฝัน พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนในฝันในสังกัด โดยรวมและ

รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

### งานวิจัยต่างประเทศ

Chrispeels (1990) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน คึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน หลักสูตรและการสอน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ใช้เวลาศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลของการทดลองและแบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาพบว่า 1. การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน 2. โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3. ต้องมีการวางแผนบุคลากรที่ดี

Marcel (1990) วิจัยเรื่องอำนาจของครูใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียนประกอบด้วย การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศการติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหารและการปฏิบัติของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่าพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและต่ออาจารย์

Laguardia (1995) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่สอนเด็กชนกลุ่มน้อย ในอเมริกาเพื่อหาปัจจัยประสิทธิผลองค์การ โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างองค์การ การเงิน ผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ข้อมูลการวัดประเมินความสำเร็จ โดยได้เลือกองค์การ 16 แห่ง และส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าของหรือผู้มีส่วนเป็นเจ้าของจำนวนแห่งละ 3 คน แล้วนำมาทำตารางเปรียบเทียบเพื่อจัดระดับของความสำเร็จขององค์การ จากนั้นเลือกองค์การเพียง 2 แห่ง เพื่อศึกษาดูงานหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จด้วยการเยี่ยมชมและสอบถามผู้เป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนเป็นเจ้าของอีก 5 คน ผลการศึกษาวิจัยชี้ว่า ผู้เป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนเป็นเจ้าของมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและทำให้ผู้เรียนเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยชี้ว่าต้องเป็นผู้สามารถต่อรองกับการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างของวัฒนธรรมได้ และต้องก่อให้เกิดลักษณะเฉพาะขององค์การตนเองได้ ท่ามกลางความแตกต่างของโครงสร้างและเป้าหมายขององค์การอื่นๆ

Bohn (2002, p. 76) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การพบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างมากต่อการบรรลุผลขององค์การ ซึ่งหมายถึง มีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงการบรรลุผลขององค์การนั่นเอง อย่างไรก็ตาม การศึกษาถึงผลกระทบของการเมืองในองค์การต่อประสิทธิผลขององค์การนั้นยังไม่ มีนักวิชาการท่านใดทำการศึกษาอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาถึงผลกระทบต่อคนในองค์การเป็นสำคัญ เช่น ความกังวลในงาน (job anxiety) (Ferris et al., 1996, p. 242) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (Ferris & Kacmar, 1992, p. 105; Ferris et al., 1996, p. 242; Witt et al., 2000, p. 341) ความเครียดในงาน (stress) (Poon, 2004, p. 24) และผลการปฏิบัติงาน (Zivnuska et al., 2004, p. 635) เป็นต้น ซึ่ง Muczyk (2004, p. 69) กล่าวไว้ว่า ในช่วงที่ผ่านมาผู้บริหารที่โดดเด่นและประสบความสำเร็จจำนวนมาก บริหารงานโดยเน้นถึงการจัดวางองค์การ การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เช่น การลดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา เป็นต้น รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเน้นถึงการกระจายอำนาจให้กับพนักงานและการเน้นความสำคัญไปยัง ลูกค้า สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะการบริหารมีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ และการบริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม กระบวนการบริหารแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Study) ซึ่งเป็นประเภทหนึ่งของการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - ลักษณะของเครื่องมือ
  - การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล
- แนวทางพัฒนาวิจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 356 คน ประกอบด้วย

- |                          |              |
|--------------------------|--------------|
| 1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 256 คน |
| 1.1.2 บุคลากรทางการศึกษา | จำนวน 100 คน |

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2557 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปเทียบประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ซึ่งจากจำนวนประชากร 356 คน ได้กำหนดเอาค่าที่ใกล้เคียง เท่ากับ 360 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในตาราง เท่ากับ 186 คน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 กำหนดทุกอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 7 อำเภอ คือ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอส่องดาว อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวาริชภูมิ อำเภอพังโคน และอำเภอพรรณานิคม รวมทั้งสิ้น 256 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 8 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน กลุ่มนิเทศก์ติดตามและประเมินผล และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น 100 คน

1.2.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1.2.1 และ 1.2.2 ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ในสัดส่วนเท่ากันโดยใช้เกณฑ์อัตราส่วน 1:1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 93 คน

1.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 36 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละอำเภอทุกอำเภอ แล้วใช้วิธีการเลือกแบบจับฉลากออก เหลือจำนวนทั้งสิ้น 93 คน รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 2

1.2.5 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบจับฉลากออก จาก 100 คน เหลือ 93 คน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	กลุ่ม ตัวอย่าง (36%)	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
สว่างแดนดิน	88	33	ผู้บริหารการศึกษา	12	10
เจริญศิลป์	27	10	กลุ่มอำนวยการ	9	9
สองดาว	22	8	กลุ่มบริหารงานการเงินฯ	7	7
วาริชภูมิ	27	9	กลุ่มบริหารงานบุคคล	15	14
นิคมคำนูน	9	3	กลุ่มนโยบายและแผน	8	8
พังโคน	29	11	กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล	22	20
พรรณานิคม	54	19	กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา	8	8
รวม	256	93	กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน	3	3
			หน่วยตรวจสอบภายใน	3	3
			ลูกจ้าง	13	11
			รวม	100	93

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาวิจัย

ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี

ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่

1 ลักษณะขององค์การ

2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

3 งบประมาณ

4 ลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



- 5 ลักษณะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 7 การตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 8 การติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 9 แรงจูงใจของบุคลากร
- 10 เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการบริหารและการปฏิบัติงาน

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของ Likert ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

- |                    |   |
|--------------------|---|
| ระดับที่ 1 หมายถึง | ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ระดับที่ 2 หมายถึง | ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับที่ 3 หมายถึง | ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับที่ 4 หมายถึง | ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก        |
| ระดับที่ 5 หมายถึง | ปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด  |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างขึ้นตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการศึกษาภาครัฐ

มาตรฐานที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

มาตรฐานที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ

มาตรฐานที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

## 2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร
2. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและศึกษาแบบสอบถามที่นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ แล้วเขียนแบบสอบถามฉบับร่าง
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อรับของเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ (Wording) ของแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไข  
แบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ดังนี้

4.1 ดร.เทวรัฐ โตไทยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 ดร.เจริญ ราชโสภา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.4 ดร.เทพรังสรรค์ จันทรงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปลวกทาดุโสภา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้  
เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและบุคลากร  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งไม่ใช่  
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

7. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า  
สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามสูตรของ Cronbach ปรากฏว่าตอนที่ 2 ด้านปัจจัย  
ทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามราย  
ข้อ อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

8. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพื่อเก็บ  
รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและได้ข้อมูลตามความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้การรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. จัดชุดแบบสอบถาม แล้วประสานขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และจัดส่งชุดแบบสอบถามให้กับบุคคลากรในสังกัดโดยตรง พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน ภายใน 15 วัน
3. ติดตามรับแบบสอบถามคืน และทวงถามด้วยตนเองจนครบตามจำนวนที่กำหนด และรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 186 ฉบับ จนครบถ้วนตามจำนวน
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามคืนครบแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณค่าสถิติ

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequent) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้รายงานและอธิบายสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้รายงานปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการทดสอบค่าสถิติ ที (t – test ชนิด Independent Samples Test)

5. ค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ในการแปลความหมายของระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วงใด ก็แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การมีค่าอยู่ในระดับที่ผู้วิจัยได้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

1.00 – 1.50	หมายความว่า	ปัจจัยทางการบริหาร / ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายความว่า	ปัจจัยทางการบริหาร / ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	หมายความว่า	ปัจจัยทางการบริหาร / ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายความว่า	ปัจจัยทางการบริหาร / ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	หมายความว่า	ปัจจัยทางการบริหาร / ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อดำเนินการคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

#### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของ Pearson's (Pearson's product Moment)

2.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 "ปัจจัยทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก" ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 "ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก" ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 "ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test for independent Samples)

3.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 "ประสิทธิผลองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความแตกต่างกัน" สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test for independent Samples)

3.5 สมมุติฐานข้อที่ 5 "ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's (Pearson's product Moment Correlation)

3.6 สมมุติฐานข้อที่ 6 "ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2" ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

โดยนำผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านใดที่พยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การได้ ผู้วิจัยจะนำผลดังกล่าวไปร่างเป็นแนวทางพัฒนาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เสนอแนะวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 โดยพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จะนำมาสร้างแบบแนวทางในการพัฒนา

2. นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เพื่อพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

3.3 ดร.เทวรัฐ โตไทยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

3.4 ดร.กษม โสมศรีแพง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3.5 ดร.เจริญ ราชโสภา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3.6 ดร.สมหวัง มหาวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเปือย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2

3.7 ดร.ชรินทร์ เจริญชัย คึกขานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.8 ดร.วิชาญ เกษเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.9 ดร.กิตติพงศ์ สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุวรรณเทน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.10 ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. วิเคราะห์เชิงเนื้อหาแนวทางพัฒนาตามแนวทางของผู้เชี่ยวชาญ

5. ปรับปรุงแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและ  
ประสิทธิผลขององค์การ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

6. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2  
โดยดำเนินการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอ  
ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้  
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
$\alpha$	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$X_t$	แทน	ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม
$X_1$	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ
$X_2$	แทน	ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
$X_3$	แทน	ปัจจัยด้านงบประมาณ
$X_4$	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
$X_5$	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
$X_6$	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
$X_7$	แทน	ปัจจัยด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
$X_8$	แทน	ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
$X_9$	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากร
$X_{10}$	แทน	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
$Y_t$	แทน	ประสิทธิผลองค์การโดยรวม
$Y_1$	แทน	การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการ จัดการตามเกณฑ์
$Y_2$	แทน	การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
$Y_3$	แทน	การกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้ เกิดความเข้มแข็ง
$Y_4$	แทน	การบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
$Y_5$	แทน	การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัด การศึกษา

$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น(ปัจจัยทางการบริหาร) กับตัวแปรตาม(ประสิทธิผลองค์การ)
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$B$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน คะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$Y'$	แทน	ปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Z'$	แทน	ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 186 ฉบับ ไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน และส่งให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 93 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมี ความสมบูรณ์จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

### 2.1 วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 2.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติ ที (t – test ชนิด Independent Samples)

### 2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (t – test ชนิด Independent Samples)

### 2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล

องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation)

### 2.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 2.7 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผล

องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	คน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	93	50.00
1.2 บุคลากรทางการศึกษา	93	50.00
รวม	186	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ มีจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนด ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4

ตาราง 4 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. ลักษณะขององค์การ	4.08	.51	มาก
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.96	.58	มาก
3. งบประมาณ	3.99	.55	มาก
4. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ	3.96	.53	มาก
5. ลักษณะของบุคลากรขององค์การ	4.15	.57	มาก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา	4.10	.56	มาก
7. การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษา	3.76	.61	มาก
8. การติดต่อสื่อสารในองค์การ	3.83	.61	มาก
9. แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ	3.99	.51	มาก
10. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	3.90	.54	มาก
รวม	3.97	.49	มาก

จากตาราง 4 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ลักษณะบุคลากรขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ลักษณะขององค์การ

ตาราง 5 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนครเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
 ศึกษา ด้านลักษณะขององค์การ

ด้านลักษณะขององค์การ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดแบ่งสายการบริหารชัดเจนและเหมาะสม	4.33	.57	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบงาน โดยเป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์การ	4.26	.61	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานตาม ระบบการบริหารงาน			
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำอย่างเหมาะสม	4.27	.67	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	3.90	.64	มาก
6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	3.84	.62	มาก
	3.98	.74	มาก
7. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอาใจใส่ต่อสถานภาพและสวัสดิการของบุคลากร	3.86	.80	มาก
8. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.19	.75	มาก
รวม	4.08	.51	มาก

จากตาราง 5 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดแบ่งสายการบริหารชัดเจนและเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานตามระบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบงานโดยเป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์การ

ตาราง 6 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 บุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	4.14	.68	มาก
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.09	.69	มาก
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	3.89	.73	มาก
4. เป้าหมายการทำงานของบุคลากรในสังกัดสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่	3.99	.64	มาก
5. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.09	.77	มาก
6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อใช้ประกอบการบริหารและการวางแผนในโอกาสต่อไป	3.75	.78	มาก
7. บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ	3.75	.78	มาก
รวม	3.96	.58	มาก

จากตาราง 6 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง



ตาราง 7 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่	3.63	.66	มาก
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรศึกษาดูงานด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.98	.76	มาก
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารในการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.94	.74	มาก
4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษาและมีคณะกรรมการดำเนินการรับผิดชอบ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	3.87	.73	มาก
5. สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปี	3.99	.70	มาก
6. สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	4.36	.70	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ	4.14	.70	มาก
รวม	3.99	.55	มาก

จากตาราง 7 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปี

ตาราง 8 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ

ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ	3.67	.87	มาก
2. บุคลากรมีความสนิทสนมและเป็นกันเองเมื่ออยู่ร่วมกัน	3.89	.56	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.87	.69	มาก
4. บรรยากาศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.10	.66	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.01	.70	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้คณะบุคคล เช่น อ. ก.ค.ศ. กตปน. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.11	.61	มาก
7. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.04	.63	มาก
8. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.03	.68	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
9. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหาวิธีการและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.13	.67	มาก
10. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร	3.80	.76	มาก
รวม	3.96	.53	มาก

จากตาราง 8 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหาวิธีการและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้คณะบุคคล เช่น อ.ก.ค.ศ. กตปณ. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 9 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 บุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักงาน เต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.81	.60	มาก
2. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.28	.72	มาก
3. บุคลากรมีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	4.13	.74	มาก
4. บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	4.16	.68	มาก
5. บุคลากรอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.14	.67	มาก
6. บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสำนักงาน	4.35	.73	มาก
รวม	4.15	.57	มาก

จากตาราง 9 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสำนักงาน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

ตาราง 10 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

บุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.26	.69	มาก
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้วิธีดีเพื่อก่อนมากกว่าดีเพื่อทำลาย	4.20	.70	มาก
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.09	.67	มาก
4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาดโดยใช้เหตุผลและให้โอกาสในการชี้แจง ปรับปรุง แก้ไข	4.17	.63	มาก
5. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.24	.63	มาก
6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม	4.11	.65	มาก
7. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.22	.71	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
8. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้หลักเหตุผลในการบริหาร	3.97	.78	มาก
9. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใจกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิด	3.65	.90	มาก
รวม	4.10	.56	มาก

จากตาราง 10 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ตาราง 11 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

บุคลากรทางการศึกษา ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตัดสินใจโดยวางตัวเป็นกลาง	3.66	.72	มาก
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมตามสถานการณ์และกาลเทศะ	3.83	.73	มาก
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตมอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในงานของตนเอง	3.86	.63	มาก
4. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ	3.82	.70	มาก
5. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้การตัดสินใจโดยอาศัยหลักการ เหตุผล ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	3.62	.75	มาก
รวม	3.76	.61	มาก

จากตาราง 11 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตมอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในงานของตนเอง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมตามสถานการณ์และกาลเทศะ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ

ตาราง 12 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
บุคลากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น	3.84	.81	มาก
2. การติดต่อประสานงานภายในสำนักงานเขตกระทำได้ง่ายและรวดเร็ว	3.83	.82	มาก
3. การติดต่อสื่อสารงานกับโรงเรียนในสังกัดกระทำได้ง่ายและรวดเร็ว	3.81	.80	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประชาสัมพันธ์ข่าวความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของสำนักงานให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.76	.76	มาก
5. ผู้บริหารการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับเรื่องราว ข่าวด่วนจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.59	.76	มาก
6. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.83	.57	มาก
7. บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.11	.62	มาก
รวม	3.83	.61	มาก

จากตาราง 12 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 13 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านแรงจูงใจของบุคลากร

ด้านแรงจูงใจของบุคลากร	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.04	.61	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขตได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น	4.05	.63	มาก
3. บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพ	3.93	.64	มาก
4. บุคลากรมีความรู้สึกที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นของตนเอง	3.91	.64	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดสวัสดิการและบริการด้านต่างๆแก่บุคลากร	3.97	.65	มาก
6. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	4.03	.63	มาก
รวม	3.99	.51	มาก

จากตาราง 13 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านแรงจูงใจของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขตได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าใน

วิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

ตาราง 14 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำเอาเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน	4.00	.59	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามความเคลื่อนไหวและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ	3.94	.57	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน	3.77	.70	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี	3.89	.71	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี	3.88	.60	มาก
รวม	3.90	.54	มาก

จากตาราง 14 ระดับสภาพของปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำเอาเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามความเคลื่อนไหวและนำ

เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนด ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการ	3.95	.54	มาก
2. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	3.86	.55	มาก
3. การกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง	3.89	.54	มาก
4. การบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.86	.54	มาก
5. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา	3.74	.71	มาก
รวม	3.86	.51	มาก

จากตาราง 15 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์ การกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้าน การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการ ตามเกณฑ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารจัดการตามเกณฑ์	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของ สำนักงาน	3.82	.72	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่านิยม แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่ สอดคล้องกับนโยบายและบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา	4.10	.64	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการบริหารจัดการ	4.05	.70	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการจัดการและการให้บริการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	4.02	.64	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการตรวจประเมินภายในที่มี ประสิทธิภาพ	3.91	.70	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.95	.68	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา	3.84	.62	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	3.89	.65	มาก
รวม	3.95	.54	มาก

จากตาราง 16 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ

พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามีค่านิยม แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบท ของเขต พื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการ บริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบการจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้าน การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับ นโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.83	.62	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิธีการหรือรูปแบบที่หลากหลาย ในการขับเคลื่อนนโยบายการแก้ปัญหาและการพัฒนา	3.83	.59	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตามบริบทอย่างเป็นรูปธรรม	3.86	.59	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับติดตาม ประเมินผล และนิเทศการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้สถานศึกษามีการ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์	3.79	.72	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุ เป้าหมายตามนโยบายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา	3.88	.67	มาก
6. สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย	3.96	.69	มาก
รวม	3.86	.55	มาก

จากตาราง 17 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนงาน/โครงการ กิจกรรม รูปแบบ ในการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.87	.68	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.96	.60	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.00	.67	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง	3.97	.66	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบที่มีประสิทธิภาพในการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลและนิเทศสถานศึกษา	3.84	.66	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดผ่านเกณฑ์ การประเมินสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.75	.65	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัด ได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก	3.82	.69	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัด สามารถจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่บริการได้อย่าง ครอบคลุมและทั่วถึง	3.97	.65	มาก
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดมี พัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านเกณฑ์ประเมินที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	3.85	.71	มาก
รวม	3.89	.54	มาก

จากตาราง 18 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจาก  
มากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถ  
จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและความแตกต่างระหว่าง  
บุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตและสถานศึกษา  
อย่างมีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริม  
สนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้าน การบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศในด้าน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.81	.68	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษา	3.76	.68	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรการในการแก้ปัญหาการ ขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.75	.74	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการให้จำนวน สถานศึกษาในสังกัดที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษาลดลง	3.97	.64	มาก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.89	.71	มาก
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็น ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา	3.90	.64	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็น	3.89	.65	มาก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สู่การเป็นมืออาชีพ	3.86	.57	มาก



ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงาน ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.88	.66	มาก
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัดมีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะสำคัญตาม เกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ	3.79	.60	มาก
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.97	.65	มาก
12. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปปฏิบัติตามภารกิจให้เกิดผลเป็นรูปธรรม	3.89	.60	มาก
13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสังกัดมีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพเป็นแบบอย่างเป็นที่ยอมรับ	3.76	.73	มาก
14. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่าง	3.58	.77	มาก
รวม	3.86	.54	มาก

จากตาราง 19 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ด้านการบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหา  
น้อย 3 อันดับ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการให้จำนวนสถานศึกษาในสังกัด

ที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรม ในการสร้างศูนย์เครือข่ายการศึกษา	3.75	.78	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรม ในการส่งเสริม สนับสนุนและการบริหารจัดการศูนย์ เครือข่ายการศึกษา	3.75	.78	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรม ในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา	3.75	.78	มาก
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ ครอบคลุมตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา	3.75	.78	มาก
5. ศูนย์เครือข่ายการศึกษามีผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ ต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา	3.75	.78	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลของผลการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย	ค่าสถิติ (N=186)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D	
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนโครงการหรือ กิจกรรมของศูนย์เครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา	3.75	.78	มาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรศูนย์ เครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา	3.75	.78	มาก
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการ ดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา	3.71	.62	มาก
รวม	3.74	.71	มาก

จากตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของผลการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ  
ศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ สำนักงาน  
เขตพื้นที่ศึกษามีรูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรมในการสร้างศูนย์เครือข่ายการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการส่งเสริม สนับสนุนและการ  
บริหารจัดการศูนย์เครือข่ายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือ  
กิจกรรมในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ  
การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการทดสอบค่าสถิติ ที (t – test ชนิด Independent Samples)  
ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 บุคลากรทางการศึกษา

ปัจจัยทางการบริหาร	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 93)		บุคลากร ทางการศึกษา (N = 93)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ลักษณะองค์การ	4.16	.45	4.00	.56	2.17*	.031
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	4.10	.52	3.81	.61	3.37**	.001
3. งบประมาณ	4.09	.48	3.89	.61	2.39*	.018
4. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ	4.12	.50	3.81	.52	4.16**	.000
5. ลักษณะของบุคลากรในองค์การ	4.32	.41	3.97	.65	4.44**	.000
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ	4.29	.46	3.91	.59	4.91**	.000
7. การตัดสินใจของผู้บริหาร องค์การ	3.93	.59	3.58	.58	4.05**	.000
8. การติดต่อสื่อสารในองค์การ	4.06	.49	3.60	.63	5.53**	.000
9. แรงจูงใจของบุคลากร	4.20	.46	3.78	.47	6.13**	.000
10. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน	4.10	.53	3.69	.47	5.55**	.000
รวม	4.14	.40	3.80	.51	4.94**	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha .05$  ;  $t_{185}=1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha .01$  ;  $t_{185} = 2.58$ )

จากตาราง 21 ระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะองค์การ และด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการทดสอบค่าสถิติ ที (t – test ชนิด Independent Samples) เป็นการยอมรับสมมติฐานดังกล่าว ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 93)		บุคลากรทางการ ศึกษา (N = 93)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารจัดการ	4.10	.55	3.79	.49	4.02**	.000
2. การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	3.94	.58	3.77	.51	2.01*	.046
3. การกำกับ ดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือ	4.02	.53	3.77	.54	3.11**	.002
4. การบริหารอัตรากำลัง	4.01	.54	3.71	.50	3.94**	.000
5. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย	3.97	.67	3.52	.68	4.52**	.000
รวม	4.01	.50	3.71	.47	4.10**	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\alpha .05$  ;  $t_{185} = 1.96$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha .01$  ;  $t_{185} = 2.58$ )

จากตาราง 22 ระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารมีผลทางบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา” โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson 's Product Moment Correlation) ปรากฏว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลยอมรับสมมติฐานข้อที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Yt
X1	1.00																
X2	.78**	1.00															
X3	.79**	.80**	1.00														
X4	.79**	.77**	.78**	1.00													
X5	.77**	.77**	.77**	.81**	1.00												
X6	.69**	.74**	.69**	.82**	.86**	1.00											
X7	.61**	.68**	.59**	.76**	.59**	.64**	1.00										
X8	.69**	.75**	.65**	.77**	.70**	.71**	.80**	1.00									
X9	.73**	.74**	.72**	.75**	.73**	.69**	.70**	.74**	1.00								
X10	.69**	.69**	.70**	.72**	.72**	.74**	.62**	.70**	.81**	1.00							
Xt	.86**	.89**	.86**	.92**	.89**	.87**	.81**	.87**	.87**	.85**	1.00						
Y1	.67**	.76**	.68**	.75**	.69**	.78**	.69**	.67**	.74**	.81**	.83**	1.00					
Y2	.55**	.59**	.48**	.52**	.43**	.49**	.58**	.54**	.66**	.67**	.63**	.73**	1.00				
Y3	.64**	.71**	.61**	.67**	.65**	.67**	.64**	.63**	.76**	.72**	.77**	.84**	.75**	1.00			
Y4	.66**	.73**	.64**	.65**	.66**	.67**	.59**	.62**	.75**	.75**	.77**	.86**	.69**	.87**	1.00		
Y5	.68**	.85**	.69**	.60**	.60**	.60**	.61**	.68**	.66**	.65**	.76**	.63**	.62**	.58**	.59**	1.00	
Yt	.74**	.84**	.71**	.73**	.69**	.73**	.71**	.72**	.82**	.82**	.86**	.91**	.86**	.91**	.90**	.80**	1.00

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารแต่ละด้านทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.92 ส่วนปัจจัยทางการบริหารแต่ละด้าน ตั้งแต่ด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 10 มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.86 ประสิทธิภาพองค์การทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80 – 0.91 ปัจจัยทางการบริหารแต่ละด้านทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.84 ในขณะที่ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.86

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพองค์การของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา” โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลยอมรับสมมติฐานข้อที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 24



ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	β	t	Sig
1. นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ (X <sub>2</sub> )	.845	.714	.713	.442	.045	.509	9.893**	.000
2. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน (X <sub>10</sub> )	.907	.822	.820	.319	.053	.339	6.021**	.000
3. แรงจูงใจของบุคลากร ในองค์กร (X <sub>9</sub> )	.913	.833	.830	.234	.056	.237	4.146**	.000
4. ลักษณะบุคลากรของ องค์กร (X <sub>5</sub> )	.916	.840	.836	-.216	.057	-.244	-3.770**	.000
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กร (X <sub>6</sub> )	.919	.845	.841	.137	.057	.152	2.412*	.017

$$R = .919 \quad R^2 = .845 \quad \alpha = .269 \quad S.E._{est} = .204$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 5 ด้าน ที่  
สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านนโยบายการบริหาร  
และการปฏิบัติ (X<sub>2</sub>) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (X<sub>10</sub>) ด้านแรงจูงใจของ  
บุคลากรในองค์กร (X<sub>9</sub>) ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร (X<sub>5</sub>) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
องค์กร (X<sub>6</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.509 รองลงมาคือด้าน ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.339 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ( $X_9$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.237 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.244 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 84.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0. 204

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_{รวม} = 0.269 + 0.442 X_2 + 0.319 X_{10} + 0.234 X_9 - 0.216 X_5 + 0.137 X_6$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_{รวม} = 0.442 Z_2 + 0.319 Z_{10} + 0.234 Z_9 - 0.216 Z_5 + 0.137 Z_6$$

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์

ตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	A.d.j. $R^2$	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
1. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )	.818	.669	.667	.471	.056	.465	8.340**	.000

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	A.d.j. R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
2. นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ(X <sub>2</sub> )	.862	.744	.741	.294	.058	.314	5.096**	.000
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์การ(X <sub>6</sub> )	.875	.766	.763	.349	.071	.361	4.903**	.000
4. ลักษณะบุคลากรของ องค์การ(X <sub>5</sub> )	.882	.778	.773	-.172	.071	-.181	-2.434*	.016
5. การตัดสินใจของ ผู้บริหารองค์การ(X <sub>7</sub> )	.886	.785	.779	.201	.053	.225	3.830**	.000
6. การติดต่อสื่อสารใน องค์การ(X <sub>8</sub> )	.892	.796	.789	-.184	.061	-.205	-3.023**	.003

$$R = .892 \quad R^2 = .796 \quad \alpha = .182 \quad S.E._{est} = .25232$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน(X<sub>10</sub>) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(X<sub>2</sub>) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ(X<sub>6</sub>) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ(X<sub>7</sub>) ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ(X<sub>8</sub>)

และมี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้าน ลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.465 รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.314 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 ด้าน ลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.181 ด้าน การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.225 การติดต่อสื่อสารในองค์การ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.205 ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 78.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .25232

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลขององค์การโดยรวม } Y_{\text{รวม}} = 0.182 + 0.471X_{10} + 0.294X_2 + 0.349X_6 - 0.172X_5 + 0.201X_7 - 0.184$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Zy_{\text{รวม}} = 0.465Z_{10} + 0.314Z_2 + 0.361Z_6 - 0.181Z_5 + 0.225Z_7 - 0.205$$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการขับเคลื่อน  
นโยบายสู่การปฏิบัติ

ตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	A.d.j. $R^2$	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
1. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )	.672	.452	.449	.441	.093	.430	4.750**	.000
2. การตัดสินใจของผู้บริหาร ( $X_7$ )	.705	.498	.492	.148	.067	.163	2.212*	.028
3. ลักษณะบุคลากรของ องค์การ( $X_5$ )	.717	.515	.507	-.369	.083	-.383	-.465**	.000
4. นโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ( $X_2$ )	.739	.546	.536	.252	.084	.266	2.989**	.003
5. แรงจูงใจของบุคลากร ( $X_9$ )	.752	.565	.553	.307	.107	.286	2.859**	.005

$$R = .752 \quad R^2 = .565 \quad \alpha = .895 \quad S.E._{est} = .372$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 5 ด้าน  
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) ด้านการตัดสินใจของ  
ผู้บริหาร( $X_7$ )

ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.163 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.383 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 และด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 55.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .37239

$$Y_{รวม} = 0.895 + 0.441X_{10} + 0.148X_{10} + 0.369X_5 - 0.252X_2 + 0.307X_9$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_{รวม} = 0.430Z_{10} + 0.163Z_7 - 0.383Z_5 - 0.266Z_2 + 0.286Z_9$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกำกับดูแลส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

ตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	A.d.j. $R^2$	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
1. แรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ )	.769	.591	.589	.396	.089	.374	4.466**	.000
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ )	.798	.637	.633	.260	.063	.278	4.147**	.000
3. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ )	.808	.654	.648	.233	.079	.230	2.959**	.003

$$R = .808 \quad R^2 = .654 \quad a = .380 \quad S.E._{est} = .326$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้าน แรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.374 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.278 และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.230 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 64.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .32603

$$\text{ประสิทธิผลขององค์การโดยรวม } Y_{\text{รวม}} = 0.380 + 0.396X_9 + 0.260X_2 + 0.233X_{10}$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_{y_{\text{รวม}}} = 0.347Z_9 + 0.278Z_2 - 0.230Z_{10}$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหาร  
อัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	A.d.j. R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	β	t	Sig
1. แรงจูงใจของบุคลากร(X <sub>9</sub> )	.755	.570	.567	.251	.085	.239	2.942**	.004
2. นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ(X <sub>2</sub> )	.799	.639	.635	.307	.060	.331	5.094**	.000
3. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง(X <sub>10</sub> )	.820	.673	.668	.329	.076	.329	4.352**	.000

$$R = .820 \quad R^2 = .673 \quad a = .356 \quad S.E._{est} = .314$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน  
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านแรงจูงใจของ  
บุคลากร(X<sub>9</sub>) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(X<sub>2</sub>) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง(X<sub>10</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือด้านแรงจูงใจของบุคลากร(X<sub>9</sub>) โดยมีค่าสัม  
ประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.239 รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการ  
ปฏิบัติ(X<sub>2</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.331 และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง  
(X<sub>10</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.329 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกัน



อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 66.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .314

$$\text{ประสิทธิผลขององค์การโดยรวม } Y_{\text{รวม}} = 0.356 + 0.251X_9 + 0.307X_2 + 0.329X_{10}$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_{\text{รวม}} = 0.239Z_9 + 0.331Z_2 - 0.319Z_{10}$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	A.d.j. R <sup>2</sup>	b	S.E. <sub>b</sub>	β	t	Sig
1. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(X <sub>2</sub> )	.855	.732	.730	1.067	.074	.872	14.367**	.000
2. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ(X <sub>4</sub> )	.860	.740	.737	-.427	.093	-.320	-4.582**	.000
3. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง(X <sub>10</sub> )	.869	.756	.752	.232	.073	.176	3.205**	.002
4. การตัดสินใจของผู้บริหาร(X <sub>7</sub> )	.875	.766	.760	.185	.068	.158	2.720**	.007

$$R = .875 \quad R^2 = .766 \quad a = -.384 \quad S.E._{\text{est}} = .351$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 10 ด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_4$ ) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ ) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร( $X_7$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.872 รองลงมาคือ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.320 ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.176 และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.158 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 76.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .351

$$\text{ประสิทธิผลขององค์การโดยรวม } Y_{\text{รวม}} = 0.384 + 1.067X_2 + \\ - 0.427X_4 + 0.232X_{10} + 0.185X_7$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_{Y_{\text{รวม}}} = 0.872Z_2 - 0.320Z_4 + 0.176Z_{10} + 0.158Z_7$$

**แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา**

ผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มาร่างเป็นแนวทางแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 30

ตาราง 30 การนำเสนอปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						สรุป	
	โดยรวม	การบริหารจัดการ	การขับเคลื่อนนโยบาย	การกำกับดูแล	การบริหารอัตรากำลัง	การสร้างเครือข่าย	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. ลักษณะขององค์กร								✓
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3. งบประมาณ								✓
4. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร						✓		✓
5. ลักษณะของบุคลากรขององค์กร	✓	✓	✓				✓	

## ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						สรุป	
	โดยรวม	การบริหารจัดการ	การขับเคลื่อนนโยบาย	การกำกับดูแล	การบริหารอัตรากำลัง	การสร้างเครือข่าย	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา	✓	✓					✓	
7. การตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษา		✓	✓			✓		✓
8. การติดต่อสื่อสารในองค์การ		✓						✓
9. แรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ	✓		✓	✓	✓		✓	
10. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยทางการบริหารอีก 5 ด้าน พบว่า ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้แก่ ด้านลักษณะ

ขององค์การ ด้านงบประมาณ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ

ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยด้านการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้ง 5 ด้านไปร่างเป็นแนวทางในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบนำเสนอ ดังตาราง 31 – 35

ตาราง 31 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	ความถี่ (10)
1.	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน.....	10
2.	สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่มุ่งเน้นคุณภาพและการเป็นวิสัยทัศน์ร่วม	10
3.	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายองค์การ.....	10
4.	สร้างความตระหนักและรับผิดชอบต่อนโยบาย เป้าหมาย และพันธกิจ	10
5.	สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้เต็มตามศักยภาพ.....	10
6.	ประยุกต์ใช้รูปแบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID – Plan) แต่ละกลุ่มเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....	9
7.	มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน เป็นระยะสั้นและระยะยาว.....	10

จากตาราง 31 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่มุ่งเน้นคุณภาพ

และการเป็นวิสัยทัศน์ร่วม จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย องค์การ สร้างความตระหนักและรับผิดชอบต่อนโยบาย เป้าหมาย และพันธกิจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้เต็มตามศักยภาพ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน เป็นระยะสั้นและระยะยาว ส่วนข้อการประยุกต์ใช้รูปแบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID – Plan) แต่ละกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย 9 ท่าน

ตาราง 32 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะบุคลากร ขององค์การ

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ	ความถี่ (10)
1.	พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริมการ แสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพทีมงาน จัดการความรู้ (KM Team) ให้สามารถพัฒนาคน พัฒนางาน อย่างแท้จริง	10
2.	บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การ	9
3.	เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง.....	9
4.	สร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร และประสานการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพ.....	10
5.	ดูแลช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	9
6.	พัฒนาและจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ (e-learning) เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....	9
7.	มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนางาน .....	10

จากตาราง 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหาร ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่ พัฒนารูปแบบการ จัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ สร้างความเข้าใจใน

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรและประสานการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่การพัฒนา  
คุณภาพ มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีผลการปฏิบัติงานที่  
เป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนางาน และผู้มีเชี่ยวชาญ 9 ท่าน ที่เห็นด้วยกับแนวทาง  
พัฒนาการยกระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ที่ผู้วิจัยนำเสนอ  
ได้แก่ บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การ เพิ่ม  
ศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดูแลช่วยเหลือ  
ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาและจัดระบบข้อมูลแหล่ง  
เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ(e-learning) เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ตาราง 33 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารองค์การ

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ	ความถี่ (10)
1.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือเทคโนโลยีประกอบการบริหารงานให้ เกิดประโยชน์.....	10
2.	สร้างทิศทางการทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์.....	10
3.	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานขององค์การ โดยเน้นการมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดวิธีการทำงาน .....	10
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนางานในหน้าที่.....	10

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ	ความถี่ (10)
5.	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	10
6.	ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรสนับสนุนทรัพยากร หรือวัสดุที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ.....	10
7.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในผลงานหรือผลของการตัดสินใจของตนเองไม่ว่าจะเกิดผลใดๆ จากการกระทำดังกล่าว.....	10

จากตาราง 33 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือเทคโนโลยีประกอบการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ สร้างทิศทางการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานขององค์การ โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดวิธีการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ เพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนางานในหน้าที่ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรสนับสนุนทรัพยากร หรือวัสดุที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในผลงานหรือผลของการตัดสินใจของตนเองไม่ว่าจะเกิดผลใดๆ จากการกระทำดังกล่าว



ตาราง 34 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจของ  
บุคลากรในองค์กร

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร	ความถี่ (10)
1.	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตามความรู้ ความสามารถ.....	10
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมี อิสระ สามารถสร้างสรรค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ.....	10
3.	ผู้บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม.....	10
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	10
5.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร	10
6.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สนใจ ใฝ่หาความรู้และ ประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ.....	9
7.	ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงการสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน.....	10

จากตาราง 34 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการ  
ยกระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่  
มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามความรู้ ความสามารถ  
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ สามารถสร้างสรรค์  
การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม  
ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร ผู้บริหารสนับสนุนและสร้าง  
ความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีเพียงผู้เชี่ยวชาญ  
9 ท่าน ที่เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาการยกระดับปัจจัยทางการบริหาร ด้านแรงจูงใจของ  
บุคลากรในองค์กร ที่ผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สนใจ  
ใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

ตาราง 35 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีที่  
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	ความถี่ (10)
1.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	10
2.	หน่วยงานให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยมี การจัดสรรให้เพียงพอต่อผู้ใช้.....	10
3.	หน่วยงานออกแบบระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลต่างๆ ด้วยระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย.....	10
4.	หน่วยงานควรมีเทคโนโลยีหรือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในการจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ.....	10
5.	มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	10
6.	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร.....	10
7.	มีกระบวนการทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอ.....	10

จากตาราง 35 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน เห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาปัจจัย  
ทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานผู้วิจัยนำเสนอ ได้แก่ ผู้บริหารให้  
ความสำคัญและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญด้าน  
เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรให้เพียงพอต่อผู้ใช้  
หน่วยงานออกแบบระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย  
หน่วยงานควรมีเทคโนโลยีหรือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่มี  
ประสิทธิภาพ มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน  
มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เกิด  
ประโยชน์ต่อองค์กร มีกระบวนการทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. ปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 186 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 93 คน และบุคลากรทางการศึกษา 93 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแต่ละด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า  $r$  ตั้งแต่ .23 ขึ้นไปไว้ใช้จริง และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่าตอนที่ 2 ด้านปัจจัยทางการบริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.29-0.86 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ

ตอนที่ 3 ด้านประสิทธิผลขององค์การ ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.53-0.83 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 93 คน โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และมีหนังสือจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล แล้วเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test ชนิด Independent Samples)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ

ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product Moment)

5. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์สภาพปัจจัยทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ระดับสภาพปัจจัยทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ลักษณะบุคลากรขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ลักษณะขององค์การ

1.1.1 ด้านลักษณะขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดแบ่งสายการบริหารชัดเจนและเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานตามระบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบงานโดยเป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์การ

1.1.2 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3

อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

1.1.3 ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ

1.1.4 ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหาวิธีการและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้คณะบุคคล เช่น อ.ก.ค.ศ. กตปน. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน บรรยากาศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1.5 ด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

1.1.6 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.1.7 ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย



3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในงานของตนเอง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมตามสถานการณ์และกาลเทศะ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ

1.1.8 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.1.9 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

1.1.10 ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเอาเครื่องมือเทคนิคและวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามความเคลื่อนไหวและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี

1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนากระบวนการจัดการตามเกณฑ์ การกำกับ

ดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่านิยม แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1.2.2 ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตามบริบทอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3 ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและความแตกต่างระหว่างบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่บริการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

1.2.4 ด้านการบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การบริหารจัดการให้จำนวนสถานศึกษาในสังกัดที่มีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้สครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีวินัย คุณธรรม

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

#### 1.2.5 ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการสร้างศูนย์ เครือข่ายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการส่งเสริม สนับสนุนและการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี รูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และระดับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความ คิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษา 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะองค์การ และด้าน งบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากร ทางการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการ ศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่าง จากบุคลากรทางการศึกษา 1 ด้าน คือ ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา

4. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล องค์การในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลองค์การในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.86 ส่วนปัจจัยทางการบริหาร แต่ละด้าน ทั้ง 10 ด้าน กับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.81 – 0.92 และปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 รายด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.87 ในขณะที่ประสิทธิผลองค์การ ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.69 – 0.91

#### 5. การวิเคราะห์สมการการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 10 ด้าน โดยรวม พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ ( $X_9$ ) ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ( $X_5$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ( $X_6$ ) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.509 รองลงมาคือด้าน ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.339 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ ( $X_9$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.237 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ( $X_5$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.244 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.152 ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมได้ร้อยละ 84.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.20401

5.1 ด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการตามเกณฑ์ ผลวิเคราะห์ พบว่ามี 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ( $X_{10}$ ) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์การ( $X_6$ ) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ( $X_7$ ) ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ( $X_8$ ) และมี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ( $X_6$ ) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ( $X_7$ ) ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การ( $X_8$ ) และด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม ได้ร้อยละ 78.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .25232

5.2 ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ตัวแปรประสิทธิผลองค์การ พบว่า มี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) และมี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ( $X_7$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ( $X_5$ ) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) และด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ ( $X_7$ ) ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม ได้ร้อยละ 55.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .37239

5.3 ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม ได้ร้อยละ 64.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .32603

5.4 ด้านการบริหารอัตรากำลัง พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารอัตรากำลัง โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจของบุคลากร( $X_9$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม ได้ร้อยละ 66.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .31411

5.5 ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย พบว่า มี 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การสร้างและพัฒนาเครือข่าย โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_4$ ) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร ( $X_7$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ( $X_2$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ( $X_4$ ) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน( $X_{10}$ ) ด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร ( $X_7$ ) ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การในการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา โดยรวม ด้ร้อยละ 76.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ  
พยากรณ์ .35155

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ระดับสภาพปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้  
ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก”  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านนโยบายการบริหาร  
และการปฏิบัติ ด้านงบประมาณ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านลักษณะของ  
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านแรงจูงใจของบุคลากร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องใน  
การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารทั้ง  
10 ปัจจัยดังกล่าว มีความสำคัญและจำเป็น เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานใน  
องค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้งานทุกงานในองค์กรดำเนินไปด้วยดี ใน  
องค์ประกอบทั้งหมดนั้น องค์ประกอบด้านลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่มีระดับสภาพของปัจจัยมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ  
ผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการ  
บริหารที่เป็นตัวจักรขับเคลื่อนให้งานในองค์กรดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์  
และเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพในการบริหารนั้น ถ้าบุคลากรมีคุณภาพ มีความ  
พร้อมในการทำงานจะส่งผลให้งานบริหารประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และ  
เป้าหมายได้ รองลงมาคือภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับ  
สมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะ

ผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จ จำเป็นต้องมีศักยภาพและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหาร หรือกล่าวว่าคุณบริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิตา บุรณจันทร์ (2550 หน้า 227) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ โยธสิงห์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ การจูงใจ การตัดสินใจและการมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร การจัดระบบบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ควรมีประสิทธิภาพ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยทางการบริหารขององค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก “คน” สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพื่อได้และสามารถเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิผลนั้น คุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพองค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้อุบัติการณ์ขององค์การปฏิบัติงานได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การคือ การคาดคะเนได้ทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้และในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ



ดังนั้นองค์การจะมีประสิทธิผลได้หรือไม่ ไม่ได้หมายความว่า สมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่จะต้องปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ องค์การยังต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติอีกด้วย เช่น Steers (1977, P. 115) เสนอว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การก็คือ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันหรือสนใจของบุคคลในองค์การอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อองค์การมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกในองค์การนั้น ความเต็มใจที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ มีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ นักวิชาการทางด้านองค์การก็เชื่อว่าความผูกพันขององค์การซึ่งมี 2 ลักษณะ คือความผูกพันเป็นทางการ และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก มีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 4 ปัจจัย ปัจจัยแรก คือปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งได้แก่ อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่งและเงินเดือน ขนาดขององค์การ ปัจจัยที่สอง เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สาม เป็นปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท และปัจจัยที่สี่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ และความสนใจด้านอาชีพ ในทำนองเดียวกันยังพบอีกว่ามีปัจจัย 3 ประการ ที่ส่งต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ประการที่หนึ่ง ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งรวมถึงอายุการทำงานในองค์การ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ประการที่สองด้านลักษณะงาน ได้แก่ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประการที่สาม คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การในอดีต และความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์การ ฉะนั้น สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การตลอดไป ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ โยธสิงห์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล

ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ การจูงใจ การตัดสินใจและการมีส่วนร่วม การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย (2551 หน้า 208) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะนำไปสู่แนวทางการบริหารองค์การ ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติการที่ดี ที่จะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

1.2 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีภาวะผู้นำสูง เป็นที่ศรัทธาและยอมรับของข้าราชการในสังกัด ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล สุภาพทอง (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมากทุกแบบ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชยาธิศ กัญหา (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิษฐ์ รัศม์ชุมชน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวัญใจ เกตุอุดม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะลักษณะขององค์การมีความสำคัญเพราะแสดงให้เห็นภาพรวมของส่วนราชการ ปังบอกถึงสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติการขององค์การ ความสัมพันธ์ที่สำคัญภายในและภายนอกขององค์การ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพราะหมายถึงการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้นจึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติกระบวนการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติกระบวนการบริหารของโรงเรียนเอกชน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดงบประมาณ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Laguardia (1995) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่สอนเด็กชนกลุ่มน้อย ในอเมริกาเพื่อหาปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ โดยมีโครงสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างองค์การ การเงิน ผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ข้อมูลการวัดประเมินความสำเร็จ ผลการศึกษาวิจัยชี้ว่า ผู้เป็นเจ้าของหรือมีส่วนเป็นเจ้าของมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและทำให้ผู้เรียนเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยชี้ว่า ต้องเป็นผู้สามารถต่อรองกับการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างของวัฒนธรรมได้ และต้องก่อให้เกิดลักษณะเฉพาะขององค์การตนเองได้ ท่ามกลางความแตกต่างของโครงสร้างและเป้าหมายขององค์การอื่นๆ

2. ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า

“ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านการกำกับดูแล ด้านการบริหารอัตรากำลัง ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารจัดการตามภารกิจและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ผู้รับบริการพึงพอใจ และมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่านิยม แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของเขตพื้นที่การศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ มีระบบการจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีระบบการตรวจประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า กระบวนการในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัด สู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร พุทธิไสย (2551, หน้า 207) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้คือ การบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกำกับดูแลส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง และการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถบริหาร

จัดการตามภารกิจและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ผู้รับบริการพึงพอใจ และมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 1) การบริหารสถานศึกษา 2) การบริหารและการสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

2.2 ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้าน การกำกับดูแลส่งเสริมช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ พัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายและมีวิธีการติดต่อสื่อสารภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาหลายช่องทาง เพื่อให้สถานศึกษาบริหารและการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง จึงทำให้ประสิทธิผลองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2551, หน้า 2) ที่มุ่งเน้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ พัฒนาสถานศึกษาในสังกัด และ สอดคล้องกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2558 "5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน" ข้อ 3.5 ได้ให้ความสำคัญในการ กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ข้อความว่ามีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการ เผยแพร่ความรู้และการพัฒนาต่อยอดความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ วิสาหกิจ การประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจ ควบคู่ไปกับการเผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางการ ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันในการ

2.3 ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การ

ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีกระบวนการในการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจังหวัด ส่งการปฏิบัติ ทั้งในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด จนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานดังกล่าว จะเห็นได้จากทฤษฎีทางการบริหารทั้งหลายล้วนมุ่งไปสู่การบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิผล องค์การทั้งสิ้นนักทฤษฎีองค์การต่างมีความเห็นว่าประสิทธิผลองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การเพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการวิเคราะห์ออกแบบและพัฒนาองค์การนอกจากนี้ในปัจจุบันนักสังคมศาสตร์ มักยอมรับว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาองค์การในรูปแบบลักษณะต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของตน การทำงานขององค์การจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้นเป็นลำดับจึงเกิดคำถามว่าประสิทธิผลองค์การในการทำงานขององค์การนั้นเป็นอย่างไร ควรจะปรับปรุงอย่างไร จึงจะทำให้สมาชิกและสังคมโดยรวมได้รับผลประโยชน์ ซึ่งในการตอบประเด็นคำถามเหล่านี้จำเป็นต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, หน้า 185) ในการประเมินประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั้นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐโดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการและระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงได้กำหนดแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณเพื่อใช้เป็นกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยนำแนวคิดการประเมินองค์การแบบสมดุล มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลคุ้มค่า บังเกิดความพึงพอใจต่อประชาชนและสามารถ

ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลุ่มที่มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับติดตามผลอย่างเป็นระบบรวมทั้งการเผยแพร่ต่อสาธารณชน เป็นกลุ่มที่ ผิดชอบโดยตรงในการวางแผนให้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ เพื่อให้เป็นแผนที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอันจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลต่อการศึกษาที่เป็นเอกภาพเชิงนโยบายแต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายหลักคือประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

3. ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านลักษณะองค์การ และด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่นำปัจจัยการบริหารดังกล่าวไปใช้ได้ก็คือ ผู้บริหารองค์การ เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์การ จึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์การให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทหลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ”



จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร พุทธิไสย (2551, หน้า 207) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกัน” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร และเป็นผู้สนองนโยบายจากต้นสังกัดสู่การนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย(2551, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะนำไปสู่แนวทางการบริหารองค์การ ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การ เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ที่จะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

5. ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2” ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร เกิดความรักความผูกพันความเป็นเจ้าของกับองค์การ ทำให้บุคลากรทุ่มเทเสียสละและพัฒนางานซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาธิศ กัญญา (2550 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมาคือปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

6. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาศึกษาทั้ง 10 ด้าน มี 5 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ และด้านภาวะผู้นำ เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2” ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายการบริหารจัดการองค์การ

มีความสำคัญ เพราะว่านโยบายคือ แนวทางสำหรับการคิดโดยกว้างๆ เป็นข้อความโดยทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการคิดของผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนโยบายจะกำหนดขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ไว้ แต่ไม่ได้ชี้ชัดว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ส่วนวิธีปฏิบัติจะกำหนดขั้นตอนการทำงานกิจกรรมต่างๆ ไว้ชัดเจน ดังนั้นนโยบายจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องเข้าใจ ดังที่ ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การวางแผนขององค์การใดก็ตามสิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา คือ การกำหนดนโยบายเพราะนโยบายเป็นเสมือนรากฐานของแผนงานทั้งหมด ส่วนระเบียบการปฏิบัติเป็นแนวทางของการกระทำไม่ใช่สำหรับความคิด ดังนั้น ระเบียบวิธีปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ให้คำแนะนำเป็นขั้นตอนว่า จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างไร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านต่างๆ ด้วย เช่น การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน การควบคุมและการปฏิบัติงาน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1980, p. 442) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ ว่าจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ ปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง และเทคโนโลยี ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์การ ปัจจัยลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์การและนวัตกรรม มีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่ได้กำหนดไว้

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจัยทางการบริหารองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ บุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางการบริหารถือว่ามีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อ

ประสิทธิผลองค์กร ควรมีการวางแผน พัฒนา เพื่อให้ปัจจัยทางการบริหารเหล่านั้นสามารถ  
เกื้อหนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสิทธิผล  
มากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
บุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับ  
มากเช่นกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรที่จะรักษาระดับประสิทธิผลให้อยู่ใน  
มาตรฐานนี้ตลอดไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์  
ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการวางแผน พัฒนาปัจจัยทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการ  
บริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่สามารถพยากรณ์  
ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 5 ด้าน  
คือ ด้านนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้าน  
แรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผล  
องค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร เช่น กิจกรรมที่  
ส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน การนิเทศงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่  
ทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งเป็น  
ปัจจัยที่ต้องใช้ในการบริหารองค์การ

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บรรณานุกรม

- กวี วงษ์พุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ปิเค.อินเตอร์พรีน.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชนิษฐา ผ่องแผ้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- จุมพล นิมพานิจ. (2551). *ภาวะผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ชยาธิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทรงศักดิ์ สู่สุข. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทองใบ สุตซารี. (2550). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- \_\_\_\_\_. ภาวะผู้นำ: (2551). *กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้ = Leadership: The Movement mechanism for the learning organization*. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองใบ สุตซารี. (2544). *ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนขององค์การแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เฟลซ.จำกัด.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. ดุษฎีนิพนธ์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2. (2551). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- พิทยา บวรวัฒนา. (2555). <http://www.chulabook.com/description.asp?barcode=9789748624556>).

- ภารดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*(พิมพ์ครั้งที่ 2).  
 ชลบุรี: มนตรี.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา*.  
 ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา.
- วิวัฒน์ สารเนตร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนใน  
 พื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร  
 : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2551). *สำนักติดตามและประเมินผลการ  
 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
 กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์  
 ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2556). *แผนปฏิบัติการ :*  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551).  
 มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- หฤทัย สิมมะลา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหารกับประสิทธิผลของ  
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
 สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อติณัฐ รักษ์ชุมชน. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- อรุณ โยธสิงห์. (2550). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.*
- ออนไลน์. (2558) : <http://www.kunkroo.com/admin1.html>.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Bass, B.M. & Stogdill. (1990). *Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Applications*. 3rd ed. New York: Free Press.
- Bennis, W. (1989). *Why leaders can't lead*. San Francisco : jossey.
- Blau and Scott. (1962). *Formal Organization : A Comparative Approach*. San Francisco : Chadle.
- Chrispeels, J. and Ann H. A Study of Factor contributing to Achieving and Sustaining School Effective in Elementary Schools. DAI 51/07 A, 1990.
- Core, William L. and Dyson, J.W., eds. (1964). *The Making of Decision : A Reading in Administrative Behavior*. New York : The Fred Press Collier of Glence of Macmillan.
- Fayol, Henry. (1972). *General and Industrial Management*. Edited by Danyer J.C. London : The Zeus Press.
- Laguardia, A.R. "A Study of the Success of School/College Partnerships Created to Improve Minority Education" Dissertation Abstracts International 56, 1995.
- Likert, Rensis. (1969). *New Pattern of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Lipham, James M. (1974). *Education and Administration*. Edit by Edgar L. Morphet and Others. 3<sup>rd</sup> Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Marcel, K. Principal power and School Effectiveness : A Study of Urban public Middle school. DAI 51/60 A, 1990.

- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (1996). *Management of Organization Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. Englewood Clifts, NJ : Prentice–Hall.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administyation : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw–Hill.
- John Van Maurik. (2001). *Leadership Development*. London.
- House, R.J. (1974). “A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness”  
Administrative Science Quarteriy. 16, pp.321–338.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. and Johnson, D.E. (1996). *Management of Organization Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. Englewood Clifts, NJ : Prentice–Hall.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administyation : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw–Hill.
- John Van Maurik. (2001). *Leadership Development*. London.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness : A behavioral View*. Santa Monica, California : Good Year.

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.เทวรัฐ โตไทยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ดร.เจริญ ราชโสภา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์ขี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทญฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร  
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทญฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านปลวกธาตุโสภาวิทยา  
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแนวทางพัฒนา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหา  
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.เทวรัฐ โตไทยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.กษม โสมศรีแพง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.เจริญ ราชโสภา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. ดร.สมหวัง มหาวัง ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2
7. ดร.กิตติพงศ์ สุวรรณแทน ผู้อำนวยการโรงเรียน  
โรงเรียนอนุบาลสุวรรณแทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ดร.วิชาญ เกษเพชร ผู้อำนวยการโรงเรียน  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. ดร.ชรินทร์ เจริญชัยศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ผู้อำนวยการกลุ่ม  
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1



**แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**  
**เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร**  
**ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

**คำชี้แจง**

ในการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ควรยกระดับ มี 5 ปัจจัย คือ

1. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
2. ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร
3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
4. ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร
5. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารเพื่อยกระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหายกระดับปัจจัยทางการบริหารเพื่อยกระดับประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ปราณี साไพรวรรณ

ผู้วิจัย

**แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ**  
**เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา**  
**ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่**  
**การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....

ตำแหน่ง .....

สถานที่ทำงาน .....

**คำชี้แจง**

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏว่า ปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและปฏิบัติงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่าน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความเห็นในแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางปราณี साโพรวน)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ข้อที่	แนวทางพัฒนาการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน.....	.....	.....
2.	สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่มุ่งเน้นคุณภาพและการเป็นวิสัยทัศน์ร่วม	.....	.....
3.	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แล้วนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย องค์การ.....	.....	.....
4.	สร้างความตระหนักและรับผิดชอบต่อนโยบาย เป้าหมาย และพันธกิจ	.....	.....
5.	สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้เต็มตาม ศักยภาพ.....	.....	.....
6.	ประยุกต์ใช้รูปแบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID - Plan) แต่ละกลุ่มเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....
7.	มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของ หน่วยงาน เป็นระยะสั้นและระยะยาว.....	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร

ข้อที่	แนวทางพัฒนาการบริหาร ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งเสริม การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสริมสร้างศักยภาพ ทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) ให้สามารถพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง.....	.....	.....
2.	บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ขององค์กร.....	.....	.....
3.	เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้ทางวิชาการ และเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง.....	.....	.....
4.	สร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร และประสานการปฏิบัติงานให้มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพ.....	.....	.....
5.	ดูแลช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน.....	.....	.....
6.	พัฒนาและจัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (e-learning) เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....	.....	.....
7.	มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีผล การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนางาน .....	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

ข้อที่	แนวทางพัฒนาการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือเทคโนโลยีประกอบการบริหารงานให้เกิดประโยชน์.....	.....	.....
2.	สร้างทิศทางการทำงานกำหนดวิสัยทัศน์ ในอนาคตและสร้างกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์.....	.....	.....
3.	มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานขององค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและการกำหนดวิธีการทำงาน .....	.....	.....
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนางานในรูปแบบต่างๆ เพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนางานในหน้าที่.....	.....	.....
5.	ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	.....	.....
6.	ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรสนับสนุนทรัพยากร หรือ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ.....	.....	.....
7.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในผลงานหรือผลของการตัดสินใจของ ตนเองไม่ว่าจะเกิดผลใดๆ จากการกระทำดังกล่าว.....	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

ข้อที่	แนวทางพัฒนาการบริหาร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรใน องค์กร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจนตามความรู้ ความสามารถ.....	.....	.....
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีอิสระ สามารถสร้างสรรค์การทำงาน อย่างเต็มความสามารถ.....	.....	.....
3.	ผู้บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงาน เป็นทีม.....	.....	.....
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและ ความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....
5.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ บุคลากร .....	.....	.....
6.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สนใจ ใฝ่หา ความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์ อยู่เสมอ.....	.....	.....
7.	ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	แนวทางพัฒนาการบริหาร ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
1.	ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน.....	.....	.....
2.	หน่วยงานให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรให้เพียงพอต่อผู้ใช้ .....	.....	.....
3.	หน่วยงานออกแบบระบบสารสนเทศ จัดเก็บข้อมูลต่างๆ ด้วยระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัย.....	.....	.....
4.	หน่วยงานควรมีเทคโนโลยีหรือวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใช้ในการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ.....	.....	.....
5.	มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่จัดเก็บมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน.....	.....	.....
6.	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ.....	.....	.....
7.	มีกระบวนการทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอ.....	.....	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ใครขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน โดยขอให้ตอบทุกข้อ เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ผลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่กระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ท่านตอบไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางปราณี साไพรวรรณ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

- ผู้บริหารสถานศึกษา  
 บุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

คำชี้แจง

โปรดตอบคำถาม โดยกาเครื่องหมาย  ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแต่ละรายการมีความหมายดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด  
มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก  
ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง  
น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย  
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ลักษณะขององค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดแบ่งสายการ บริหารชัดเจนและเหมาะสม					
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบงาน โดย เป็นไปตามระบบโครงสร้างขององค์การ					
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานตาม ระบบการบริหารงาน					
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการมอบหมาย งานให้บุคลากรทำอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
6	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด					
7	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอาใจใส่ต่อสถานภาพและสวัสดิการของบุคลากร					
8	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
9	<b>นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ</b> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
10	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน					
11	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความสนใจ					
12	เป้าหมายการทำงานของบุคลากรในสังกัดสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่					
13	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
14	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อใช้ประกอบการบริหารและการวางแผนต่อไป					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ					
16	<b>งบประมาณ</b> ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่					
17	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนงบประมาณให้บุคลากรศึกษาดูงานด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
18	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารในการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
19	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษาและมีคณะกรรมการดำเนินการรับผิดชอบ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
20	สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปี					
21	สำนักงานพื้นที่การศึกษามีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
22	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ					
23	<b>ลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขต</b> บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	บุคลากรมีความสนิทสนมและเป็นกันเองเมื่ออยู่ร่วมกัน					
25	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร					
26	บรรยากาศในสำนักงานเขตเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
27	สำนักงานเขตมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
28	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้คณะบุคคล เช่น อ.ก.ค.ศ. กตปน. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
29	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
30	ผู้บริหารสำนักงานเขตให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหาวิธีการและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
32	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร					



ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	<b>ลักษณะของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b> บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักงาน เต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
34	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
35	บุคลากรมีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร					
36	บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน					
37	บุคลากรอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
38	บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสำนักงาน					
39	<b>ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b> บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
40	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้วิธีดีเพื่อก่อนมากกว่าตีเพื่อทำลาย					
41	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
42	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาดโดยใช้เหตุผลและให้โอกาสในการชี้แจง ปรับปรุงแก้ไข					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
44	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม					
45	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
46	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้หลักเหตุผลในการบริหาร					
47	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใจกว้างเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิด					
48	<b>การตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b> ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตัดสินใจโดยวางตัวเป็นกลาง					
49	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมตามสถานการณ์และกาลเทศะ					
50	ผู้บริหารสำนักงานเขตมอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในงานของตนเอง					
51	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ					
52	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้การตัดสินใจโดยอาศัยหลักการ เหตุผล ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
53	การติดต่อสื่อสารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น					
54	การติดต่อประสานงานภายในสำนักงานเขต กระทำได้ง่ายและรวดเร็ว					
55	การติดต่อสื่อสารงานกับโรงเรียนในสังกัดกระทำ ได้ง่ายและรวดเร็ว					
56	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประชาสัมพันธ์ข่าว ความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของสำนักงาน ให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ					
57	ผู้บริหารการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับ เรื่องราว ข่าวสารจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
58	ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการ ติดต่อสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
59	บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ อย่างสม่ำเสมอ					
60	<b>แรงจูงใจของบุคลากร</b> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและความสามารถในการ ปฏิบัติงาน					
61	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรในสำนักงานเขตได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ในระดับที่สูงขึ้น					
62	บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้มี คุณภาพ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
63	บุคลากรมีความรู้สึกที่สำนักงานพื้นที่การศึกษาเป็นของตนเอง					
64	สำนักงานพื้นที่การศึกษาจัดสวัสดิการและบริการด้านต่างๆ แก่บุคลากร					
65	บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้สนใจใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ให้ทันสมัยและนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ					
66	<b>เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</b> สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำเอาเครื่องมือเทคนิคและวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน					
67	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาติดตามความเคลื่อนไหวและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ					
68	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน					
69	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี					
70	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของสำนักงาน

#### เขตพื้นที่การศึกษา

#### คำชี้แจง

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแต่ละรายการมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของสำนักงาน					
2	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีค่านิยม แนวคิด เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา					
3	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ					
4	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีระบบการจัดการ และการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
5	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีระบบการตรวจประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ					
6	สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา					
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
9	<b>การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ</b> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
10	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิธีการหรือรูปแบบที่หลากหลายในการขับเคลื่อนนโยบายการแก้ปัญหาและการพัฒนา					
11	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตามบริบทอย่างเป็นรูปธรรม					
12	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับติดตามประเมินผลและนิเทศการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์					
13	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและส่งผลดีต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
14	สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย					

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ด้านการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนงาน/โครงการกิจกรรม รูปแบบ ในการส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)					
16	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
17	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและความแตกต่างระหว่างบุคคล					
18	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารภายในสำนักงานเขตและสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพหลากหลายช่องทาง					
19	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบที่มีประสิทธิภาพในการกำกับดูแล ติดตามประเมินผลและนิเทศสถานศึกษา					
20	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
21	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก					

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดบริการ การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่บริการได้ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง					
23	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สถานศึกษาในสังกัดมีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนผ่านเกณฑ์ประเมินที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด					
24	<b>ด้านการบริหารอัตรากำลังและการ ดำเนินการพัฒนา</b> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบข้อมูล สารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
25	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการวางแผน อัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา					
26	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีมาตรการในการ แก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
27	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการให้ จำนวนสถานศึกษาในสังกัดที่มีปัญหาการขาด แคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดลง					
28	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบข้อมูล สารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					



ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและความจำเป็นของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา					
30	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีวิธีการหรือรูปแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็น					
31	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สู่การเป็นมืออาชีพ					
32	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการกำกับติดตามประเมินและรายงานผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
33	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีความรู้ความสามารถตามสมรรถนะสำคัญตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ					
34	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
35	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติตามภารกิจให้เกิดผลเป็นรูปธรรม					

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีผลงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพเป็นแบบอย่างเป็นที่ยอมรับ					
37	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ					
38	<b>การสร้างและพัฒนาเครือข่าย</b> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการสร้างศูนย์เครือข่ายการศึกษา					
39	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการส่งเสริม สนับสนุนและการบริหารจัดการศูนย์เครือข่ายการศึกษา					
40	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบ วิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา					
41	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ครอบคลุมตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา					
42	ศูนย์เครือข่ายการศึกษามีผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา					
43	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมของศูนย์เครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					

ข้อ	สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรศูนย์เครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					
45	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์เครือข่ายการศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 36 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารขององค์การ

โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	ดร.เทวรัฐ	ผศ.ดร.สายันต์	ดร.เจริญ	ดร.เทพรังสรรค์	ดร.ชรินดา			
1	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
2	1	1	0	1	1	4	0.8	ตัดไว้
3	1	1	0	1	1	4	0.8	ตัดไว้
4	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
5	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
6	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
7	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
8	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
9	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
10	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
11	1	1	0	1	0	3	0.6	ตัดไว้
12	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
13	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
14	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
15	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
16	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
17	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
18	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
19	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
20	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
21	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
22	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
23	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	ดร.เทวรัฐ	ผศ.ดร.สายันต์	ดร.เจวิญญ	ดร.เทพรังสรรค์	ดร.ชรินดา			
24	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
25	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
26	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
27	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
28	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
29	1	1	0	1	1	4	0.8	ตัดไว้
30	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
31	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
32	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
33	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
34	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
35	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
36	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
37	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
38	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
39	1	1	1	1	-1	4	0.6	ตัดไว้
40	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
41	1	1	0	1	1	4	0.8	ตัดไว้
42	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
43	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
44	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
45	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
46	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	ดร.เทวรัฐ	ผศ.ดร.สายันต์	ดร.เจริญ	ดร.เทพรังสรรค์	ดร.ชรินดา			
47	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
48	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
49	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
50	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
51	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
52	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
53	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
54	1	1	1	1	0	4	0.8	ตัดไว้
55	1	1	1	1	0	4	0.8	ตัดไว้
56	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
57	1	1	1	1	-1	4	0.6	ตัดไว้
58	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
59	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
60	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
61	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
62	1	1	1	1	-1	4	0.6	ตัดไว้
63	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
64	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
65	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
66	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
67	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
68	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
69	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
70	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้

จากตาราง 36 พบว่า การหาความความเที่ยงตรงของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง จากสูตรการหาค่า IOC จากแบบสอบถามที่ ทั้งหมด 70 ข้อ จะเห็นได้ว่าทุกข้อมีความสอดคล้องกัน คือมีว่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00

ตาราง 37 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิภาพองค์การ  
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	ดร.เทวรัฐ	ผศ.ดร.สายันต์	ดร.เจริญ	ดร.เทพรังสรรค์	ดร.ชรินดา			
1	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
2	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
3	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
4	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
5	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
6	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
7	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
8	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
9	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
10	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
11	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
12	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
13	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
14	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
15	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
16	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
17	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
18	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
19	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
20	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
21	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
22	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	ดร.เทวรัฐ	ผศ.ดร.สายันต์	ดร.เจริญ	ดร.เทพรังสรรค์	ดร.ชรินดา			
23	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
24	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
25	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
26	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
27	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
28	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
29	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
30	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
31	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
32	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
33	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
34	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
35	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
36	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
37	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
38	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
39	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
40	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
41	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
42	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
43	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
44	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้
45	1	1	1	1	1	5	1	ตัดไว้



จากตาราง 37 พบว่า การหาความความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง จากสูตรการหาค่า IOC จากแบบสอบถามทั้งหมด 45 ข้อ จะเห็นได้ว่าทุกข้อมีความสอดคล้องกัน คือมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.29	22	0.70
2	0.53	23	0.53
3	0.75	24	0.59
4	0.59	25	0.69
5	0.67	26	0.75
6	0.63	27	0.73
7	0.77	28	0.73
8	0.78	29	0.86
9	0.78	30	0.74
10	0.66	31	0.73
11	0.55	32	0.56
12	0.79	33	0.64
13	0.76	34	0.74
14	0.78	35	0.78
15	0.55	36	0.69
16	0.53	37	0.72
17	0.59	38	0.82
18	0.59	39	0.77
19	0.80	40	0.78
20	0.70	41	0.84
21	0.66	42	0.76

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
43	0.74	57	0.74
44	0.74	58	0.71
45	0.74	59	0.62
46	0.80	60	0.65
47	0.77	61	0.71
48	0.72	62	0.72
49	0.80	63	0.57
50	0.58	64	0.74
51	0.82	65	0.73
52	0.72	66	0.78
53	0.74	67	0.81
54	0.66	68	0.72
55	0.69	69	0.73
56	0.64	70	0.78

จากตาราง 38 พบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามรายข้อ อยู่ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.53	24	0.65
2	0.73	25	0.73
3	0.70	26	0.57
4	0.74	27	0.58
5	0.68	28	0.66
6	0.66	29	0.77
7	0.61	30	0.54
8	0.60	31	0.74
9	0.73	32	0.64
10	0.78	33	0.75
11	0.73	34	0.73
12	0.76	35	0.79
13	0.71	36	0.80
14	0.68	37	0.78
15	0.74	38	0.79
16	0.83	39	0.74
17	0.68	40	0.83
18	0.75	41	0.74
19	0.73	42	0.76
20	0.79	43	0.70
21	0.68	44	0.70
22	0.68	45	0.49
23	0.66		

จากตาราง 38 พบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามรายข้อ อยู่  
 ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.29 – 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางปราณี साไฟรวัน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2514
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	217 หมู่ 3 หมู่บ้านอยู่เจริญ ตำบลบ้านถ่อน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
<b>ประวัติการศึกษา</b>	
พ.ศ.2531	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดธาตุทอง เขตกล้วยน้ำไท กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพณิชยการสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2537	ศ.บ. สาขาวิชาเอกการประถมศึกษา(เกียรตินิยมอันดับ 2) สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ.2558	ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร
<b>ประวัติการทำงาน</b>	
พ.ศ.2540	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2545	เจ้าหน้าที่ธุรการ(งานเจ้าหน้าที่) สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2546 – ปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2