

องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

The Organizational Effectiveness Factors of

The Educational Service Area Office

บัญญัติ เพ็ญจันทร์*

E-mail : winawan_05@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 58 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 174 คน ผู้อำนวยการกลุ่ม 106 คน และบุคลากร 928 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,208 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิชนิดสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยทำการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มตัวบ่งชี้ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากคะแนนกลุ่มที่รู้จัก (Known Groups) ด้วยสถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 12 ตัวบ่งชี้ 3) เทคโนโลยี มี 9 ตัวบ่งชี้ 4) ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ 5) โครงสร้างองค์การ มี 8 ตัวบ่งชี้ 6) บรรยากาศองค์การ มี 6 ตัวบ่งชี้ และ 7) การบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 6 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำนวน 36 บ่งชี้

คำสำคัญ : ประสิทธิผลองค์กร /องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of research were to study the organizational effectiveness factors and the indicators of the Educational Service Area Office and to confirm the concurrent validity for the organizational effectiveness indicators of the Educational Service Area Office. The research sample

consisted of the 58 the Educational Service Area Offices in the Northeastern Part of Thailand including 174 administrators, 106 directors and 928 personnel., drawing by proportionate stratified random sampling totaled 1208 persons. The research instrument used for gathering the data was questionnaire and analyzed by descriptive statistics using SPSS for Windows, Exploratory factors analysis, and t-test for Known groups.

The following conclusions were based on the finding of this research:

The factors influencing organizational effectiveness of the Educational Service Area Office consisted of 7 factors and 62 indicators: 1) the communication with 13 indicators 2) leadership of the administrators with 12 indicators 3) technology with 9 indicators 4) the organizational commitment with 8 indicators 5) the organizational structure with 8 indicators 6) the organizational climate with 6 indicators and 7) the strategic management with 6 indicators.

For concurrent validity, 52 organizational effectiveness indicators of the Educational Service Area Office had significant, by the concurrent validity with statistical difference at Alpha = .05 on 16 indicators, and at Alpha = .01 on 36 indicators.

Keywords : *Organizational Effectiveness, The Organizational Effectiveness Factors, The Educational Service Area Office.*

บทนำ

องค์การ เป็นหน่วยงานหรือสถาบันทางสังคม ที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินงานตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต มนุษย์ต้องพึ่งพาองค์การในรูปแบบต่างๆ ในการตอบสนองความต้องการและความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต องค์การจะมีการเคลื่อนไหวเป็นพลวัต (Dynamics) เสมือนเป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องมีการปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ หรือสถานการณ์โดยมีองค์ประกอบหลายๆ อย่างมาเกี่ยวข้อง (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 : 1) องค์การที่ดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ถือเป็นองค์การที่มีประสิทธิผล และการศึกษาถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะประสิทธิผลจะบ่งบอกถึงความสามารถขององค์การ และแสดงถึงความจำเป็นที่สังคมจะต้องมีองค์การเหล่านั้นอยู่ (วันชัย มีชาติ, 2549:319) ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) จึงเป็น

ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บุรณาการเพื่อความอยู่รอดและธำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ (ปิตินายก ดันปิติ, 2547 : 46) การศึกษาประสิทธิผลขององค์การจึงควรเกี่ยวข้องกับองค์การในทุกองค์ประกอบอย่างชัดเจน เพราะองค์การที่มีประสิทธิผลย่อมมีองค์ประกอบที่เอื้อและตอบสนองต่อการกิจหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในภาวะการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทอยู่เสมอๆ องค์การทางด้านการศึกษาเป็นองค์การที่มักได้รับผลกระทบในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงบทบาทและแนวทางการดำเนินงานตามภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของกระแสโลกาภิวัตน์ ,มาโดยตลอด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542 : 2, กมล สุดประเสริฐ, 2544:4) สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาก็เป็นองค์การที่เกิดขึ้นมาตามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยเป็นองค์การที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน และถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทยซึ่งอยู่ในช่วงของการปรับตัวและปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 1-3) โดยมีความคาดหวังว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเป็นข้อต่อสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะสามารถบรรลุภารกิจนั้นเพียงใดวัดได้จากประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งน่าจะมียอดประกอบหลายส่วนประกอบกัน (จาตุรนต์ ฉายแสง, 2548 : ออนไลน์) ด้วยภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และมาตรา 37 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120, ตอนที่ 62ก, 2546, 6 กรกฎาคม หน้า 1) สรุปไว้ว่าเป็นลักษณะของการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของหน่วยปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งองค์การภาครัฐ ทั้งถิ่น เอกชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันทางสังคมต่างๆ หรือบุคคล ครอบครัวยุค นอกจากนี้จะต้องบริหารและจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานวิชาการและระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการบรรลุภารกิจดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของตนให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้จากผลที่มีในตัวผู้เรียนและคุณภาพการจัดศึกษา ในภาพรวม สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 91-93) ได้เสนอปัจจัยที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล องค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการทำงาน การบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำ นโยบาย และกลยุทธ์ของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - 2550 ได้กำหนดคดึกาใหม่ในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกำหนดแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินผล การปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณแต่ละปีไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 1) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องรับผิดชอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และคุณภาพการให้บริการ โดยใช้กระบวนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นสัญญาการปฏิบัติราชการและใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณนั้นๆ ด้วย (เรขา ชูสุวรรณ, 2550 : 4) แต่จากข้อมูลการประเมินที่ผ่านมาในช่วงปีงบประมาณ 2548-2552 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลการประเมินในมิติประสิทธิผลภาพรวมอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 2.75 จากคะแนนเต็ม 5 ระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 48-52) และจากข้อสังเกตประกอบการประเมินพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถูกกำหนดกรอบภารกิจ เป้าหมาย และมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนรอบด้าน โดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์สุดท้าย แต่ไม่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่นำไปสู่เป้าหมาย หรือพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาองค์การ ให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การยังไม่กว้างขวาง และขาดการวิเคราะห์ในบริบทขององค์การให้ชัดเจนดังที่ วิทยากร เชียงกุล (2552 : 147) ได้เสนอในงานการศึกษาสภาวะการศึกษาไทย

ปี 2551/2552 ไว้ว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจัดองค์การบริหารเท่านั้น แต่ละเลเยอร์ประกอบขึ้นเคลื่อนอื่นๆ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณางานศึกษาเกี่ยวกับองค์การของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ซึ่งอาจพิจารณาเทียบเคียงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาทิ กิบสัน และคณะ (Gibson and others, 2000 :15-17) ได้นำเสนอปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การได้แก่สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่างๆ (Processes) และวัฒนธรรม (Culture) หรืองานการศึกษาองค์การตามแนวคิดระบบเปิดของ สตีเยิร์ส (Steers, 2002 : 7-10) ที่ได้องค์ประกอบหลักที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพ ได้แก่ลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ (Management Policies and Practice) หรือจะเป็นงานการศึกษา ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลดังที่กลิคแมน กอร์ดอนและโรส กอร์ดอน (Glickman, Gordon & Ross Gordon, 2001:49) ได้พบลักษณะสำคัญ 12 ประการ ซึ่งงานการศึกษาเหล่านี้มักถูกนำมาเป็นต้นแบบในการศึกษาประสิทธิผลองค์การแต่ก็เป็นการศึกษาถึงองค์การต่างๆ ไปหรือในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และแม้จะเป็นที่ประจักษ์ว่าการศึกษาล่ององค์การประกอบประสิทธิผลองค์การในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญยิ่ง แต่การศึกษายังมีอยู่น้อยหรือยังไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาล่ององค์การประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบเหล่านั้น ที่ดำเนินการกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

โดยตรงจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเกิดองค์ความรู้ และเป็นช่องทางในการวางแผนพัฒนาองค์การตามตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบอันจะนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการหาคำตอบของคำถามต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามือองค์ประกอบใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาล่ององค์การประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาล่ององค์การประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งเป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ในและ นอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 12 คน ซึ่งมีคุณสมบัติจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒน่องค์การ โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 4 คน, ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 5 คน, บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน, ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพัฒน่องค์การ 1 คน

ชั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากชั้นที่ 1-2 มา สังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบใน ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเอาองค์ประกอบที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 ชั้นที่ 3 มาแปลความว่าในแต่ละองค์ประกอบควรมีตัว บ่งชี้ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าประเด็นที่นำมาสร ร้างตัวบ่งชี้ หรือเป็นข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงใช่ เป็นตัวบ่งชี้ได้หรือไม่ มีความชัดเจนในการสื่อความ หมายมากน้อยเพียงใด ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน โดยใช้ดัชนี CVI (Content Validity Index) ซึ่ง CVI แต่ละข้อจะต้องไม่น้อยกว่า 0.80 (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2548 อ้างอิงจาก Polit & Hungler, 1995 : เอกสารการสอน) ดำเนินการปรับ แก่ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ จัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามจาก ตัวบ่งชี้ที่ได้หลังการปรับแก้

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากขั้นตอน ที่ 3 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มที่จะ เก็บข้อมูลวิจัย เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3 เขต บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนเขตพื้นที่ การศึกษาละ 35 คนประกอบด้วย ผู้บริหาร 5 คน ผู้อำนวยการกลุ่ม 5 คน และบุคลากรอื่น 25คน รวม ทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา 105 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถามขนาดเป็น 10 เท่า ของตัวบ่งชี้ใน แบบสอบถาม (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549 : ออนไลน์) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เนื่องจากดังบ่งชี้ขององค์ ประกอบหลักนั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วกำหนด เป็นตัวบ่งชี้ สำหรับแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นการ วิเคราะห์องค์ประกอบจึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) (ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์ลสิทธิ์, 2552 : ออนไลน์) หลังจากวิเคราะห์ ข้อมูลแล้วตัวบ่งชี้ที่สามารถใช้ได้ต้องมีค่าความ แปรปรวนของตัวบ่งชี้ หรือค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1 และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 (Hair and others, 2006 : 127-128) ถ้าไม่เป็น ไปตามเกณฑ์นี้จะถูกตัดทิ้งและปรับแก้จัดทำเป็น แบบสอบถามเชิงประเมิณเพื่อนำไปใช้ทดสอบยืนยันกับ กลุ่มที่รู้จักต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 ทดลองกับกลุ่มที่รู้จัก (Known Groups) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่

ปรับแก้จัดทำเป็นแบบสอบถามเชิงประเมินแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่รู้จัก (Known Groups) คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 กลุ่ม ซึ่งจัดกลุ่มโดยนำคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ และตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2552 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น กลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีคะแนนประเมินสูงสุด 5 อันดับแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นกลุ่มสูง และกลุ่มที่มีคะแนนประเมินต่ำสุด 5 อันดับสุดท้ายของภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นกลุ่มต่ำ แล้วนำผลที่ได้จากการวัดมาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำโดยมีสมมติฐานว่ากลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงย่อมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวบ่งชี้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลต่ำ โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent ทดสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. การหาองค์ประกอบ และสร้างตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบหลัก และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของตัวบ่งชี้จากผู้เชี่ยวชาญแล้วสรุปได้องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) เทคโนโลยี 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) บรรยากาศองค์การ 5) ความผูกพันต่อองค์การ 6) ความพึงพอใจในการทำงาน 7) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 8) การติดต่อ

สื่อสาร 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และมีตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 94 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบ และหมุนแกนองค์ประกอบสองรอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ 94 ตัว สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้ ตัดออกไป 32 ตัวบ่งชี้ โดยตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การติดต่อสื่อสาร 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างองค์การ 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 บรรยากาศองค์การ 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 การบริหารเชิงกลยุทธ์ 6 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 71.967

3. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) กลุ่มที่รู้จัก (Known Groups) ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นการพิจารณาจากคะแนนการปฏิบัติหรือสภาพจริงตามตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิผลองค์การกลุ่มสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และ 0.01 จำนวน 36 ตัวบ่งชี้ ไม่แตกต่างกัน 10 ตัวบ่งชี้

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า สามารถจัดองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เป็น 7 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้จากกรอบแนวคิด 9 องค์ประกอบ 94 ตัวบ่งชี้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ตัดออกโดยกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในครั้งนี้ 2 องค์ประกอบ คือวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแม้จะมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ แต่เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์การภาคราชการซึ่งมีแบบแผนวัฒนธรรมที่ชัดเจน คือ เป็นวัฒนธรรมแบบราชการที่เน้นรักษาสภาพเดิม ความเป็นระเบียบ มั่นคง กฎ และข้อบังคับต่างๆ โดยมีลักษณะการมุ่งเน้นภายใน และโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การ คาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรทัดฐาน (Ouchi, 1980: 134) ซึ่งสอดคล้องกับสุภาณี สฤษฎ์วานิช (2549 : 16) ที่ได้สรุปปัจจัยในระดับองค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การว่าวัฒนธรรมองค์การ และโครงสร้างขององค์การจะมีความสัมพันธ์กัน โดยการจัดโครงสร้างองค์การจะสื่อถึงวัฒนธรรมองค์การได้ ดังนั้นองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การจึงสื่อโดยองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ อันแสดงถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่แล้ว ดังนั้นโดยกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในครั้งนี้ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การจึงถูกตัดออกเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนองค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ โดยเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ กล่าวคือความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่ความผูกพันกับองค์การ (สุภาณี สฤษฎ์วานิช, 2549: 100) เช่นเดียวกับการศึกษาของเบญจพร ธีระรักษ์ (2547: ออนไลน์) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ลักษณะของโครงสร้างงาน ขอบเขตงาน และสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การอยู่แล้วด้วยกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ องค์ประกอบความพึงพอใจในงานจึงถูกตัดออกเนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ต่ำกว่าเกณฑ์ เช่นกัน สรุปได้ว่า องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมี องค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจหลักของประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 56.041 และมีตัวบ่งชี้อยู่จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การที่องค์ประกอบการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากที่สุด อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดจากการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถม ศึกษากิ่งอำเภอ เมื่อจัดเป็นสำนักงานใหม่ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากต่างหน่วยงานมาปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมาย และภารกิจใหม่ร่วมกันย่อมต้องการการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้สามารถอยู่ในระบบสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดซึ่งกัน และกันทั้งภายในองค์การ และระหว่างองค์การ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นองค์ประกอบที่

สำคัญ สำหรับความก้าวหน้า และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรานี สงวนนาม (2533: 140-143), ราชันย์ บุญธิมา (2533: 157-161), ธิเบซึลค์ (Rybezylk อ้างถึงใน อมรา รัตตากร, 2538: 29) แมคลาฟลิน (McLaughlin, 1995: 2910 A) ที่พบว่าการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับงานศึกษาของสรัยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 141) แอกโฮ, มูลเลอร์และไพร์ซ์ (Hoy & Miskel, 2005: 304-305 citing Agho, Mueller & Price, 1993) ครูซ (Cruce, 1992:1723A) ที่ต่างก็พบว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ที่อธิบายองค์ประกอบ การติดต่อสื่อสาร พบว่า 1) มีการนำเสนอข่าวสารต่อบุคลากรได้อย่างน่าสนใจทั้งรูปแบบ และเนื้อหา 2) มีการประเมินคุณภาพความถูกต้องของข่าวสารที่นำเสนอต่อบุคลากร 3) มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ดีเพื่อประชาสัมพันธ์กับบุคลากร สถานศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) บุคลากรรับข่าวสารต่างๆ จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างรวดเร็ว 5) มีระบบการสื่อสารภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ช่วยขจัดความขัดแย้งหรือปัญหาต่างๆ 6) มีระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายใน และภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สื่อถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน ทั้ง 6 ข้อเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ สำหรับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์การใหญ่ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนเกินกว่า 100 แห่ง มีบุคลากรทั้งใน และนอกสำนักงานและมีเครือข่ายจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ

และเอกชน ข้อมูลข่าวสารที่นำเสนอจะต้องเร้าให้เกิดการติดตามโดยเฉพาะต้องมีความถูกต้อง มีระบบการส่งผ่านที่ดี รวดเร็วและต้องสื่อถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และภารกิจขององค์การและต้องช่วยขจัดความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจันทรานี สงวนนาม (2533: 140-143) ที่พบว่า โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จจะมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสาร โดยทั่วกันมากกว่าความถูกต้องของข่าวสาร สอดคล้องกับประสพการณ์การศึกษาคุณลักษณะองค์การของ ศาสตราจารย์ฮาเดสตี แห่งมหาวิทยาลัยเวสเวอร์จิเนีย (Hardesty Jr., 2003 อ้างถึงในรัตนา ดวงแก้ว และ เข็มทอง สิริแสงเลิศ, 2553 :2) ที่พบว่า พันธกิจของหลายๆ องค์การได้ก่อให้เกิดความวุ่นวายสับสนภายในกลุ่มงานต่างๆ ของตนมีเหตุเพราะว่าองค์การไม่ได้สื่อสารให้สมาชิกขององค์การได้เข้าใจอย่างชัดเจนทั่วถึง และเพียงพอเกี่ยวกับพันธกิจขององค์การ

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 62 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินระหว่างกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสิทธิผลสูง และกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสิทธิผลต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 36 ตัวบ่งชี้ และแตกต่างกันที่ระดับ .05 จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และไม่แตกต่างกัน 10 ตัวบ่งชี้ แต่อย่างไรก็ตามผลจากการทดสอบยืนยันกับกลุ่มที่รู้จัก (Known Groups) ทั้ง 2 กลุ่ม ปรากฏว่า คะแนนของกลุ่มสูงสูงกว่ากลุ่มต่ำในทุกตัวบ่งชี้ จึงสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัย จำนวน 52 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยมีผลการทดสอบ t-test รายตัวบ่งชี้ระหว่างกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำที่รู้จักชัด (Known

Groups) อยู่ในช่วง 1.983-5.030 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำนวน 36 ตัวบ่งชี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติหรือพัฒนา

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์การอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ถึงร้อยละ 56.041 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวขององค์ประกอบมาใช้ในการดำเนินการ กล่าวคือ เลือกใช้รูปแบบและเนื้อหาข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ มีความถูกต้อง คัดกรองมาเสนอต่อบุคลากร สร้างกระแสของการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน พร้อมกับพัฒนาระบบสื่อสารให้ดีทั้งภายในและภายนอกสำนักงานที่สามารถสื่อถึงนโยบายวิสัยทัศน์กลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว มีระบบประชาสัมพันธ์ที่ดี เพื่อประสานสัมพันธ์กับบุคลากร สถานศึกษาและเครือข่ายความร่วมมือจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จัดระบบการสื่อสารภายในสำนักงานที่ช่วยจัดปัญหาความขัดแย้งอย่างสม่ำเสมอ มีช่องทางการสื่อสารหลากหลายวิธี ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ในการสร้างความพึงพอใจกับบุคลากร มีการสื่อสารการประเมินในแต่ละแผนงาน, โครงการ และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์การในอันดับที่สอง และมีความเชื่อมโยงที่จะสนับสนุนองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้นตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว ควรนำมาเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์การ โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำในการ

บริหารจัดการ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง กระตุ้นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะในการสื่อสาร สร้างการยอมรับในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การแก่บุคลากร มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

3) ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์การอยู่ในลำดับที่สามและเชื่อมโยงที่จะสนับสนุนองค์ประกอบอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัว ควรนำมาเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพองค์การ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดเตรียมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เพียงพอ และมีคุณภาพต่อการดำเนินงานทุกระบบ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนามูลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งบุคลากร และอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีหลากหลายรูปแบบ มีการถ่ายทอดแบบแผนการปฏิบัติต่างๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแก่บุคลากร ก่อนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบาย

1) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า มี 7 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรจะดำเนินการกำหนดเป็นกรอบมาตรฐานการปฏิบัติสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือบรรจุตัวบ่งชี้ลงไป

ในแบบประเมินประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) จากงานวิจัยที่พบว่ากาติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์กรในระดับต้นๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีไปกำหนดเป็นนโยบาย โครงข่ายสื่อสารและเทคโนโลยี

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ไปกำหนดเป็นกรอบการวางแผนบริหารจัดการองค์การตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยโดยตรง ดังนั้น ในการศึกษครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

2) ควรมีการศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3) ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัว สะท้อนถึงความมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัว และใช้ประเมินประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปรียบเทียบกับผลการประเมินตามแบบคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณที่ดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กมล สุดประเสริฐ. (2544). รายงานการวิจัยดัชนีความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ :บริษัทพริกหวานกราฟิก จำกัด.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). คู่มือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. ชลบุรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จาตุรนต์ ฉายแสง. (2548). การส่งเสริมความเข้มแข็งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.moe.go.th/websm/news.htm>.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร ปรียากาศของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรียาณานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2552). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2552 จาก <http://www.watpon.com/>
- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). ความพึงพอใจในงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2551 จาก <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-642/>
- ปิติชาย ดันปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณูปบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ.” (2546, 6 กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก หน้า 1.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2533). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไป ปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรียาณานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2548). “ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)” เอกสารประกอบการสอน รายวิชาสัมมนาวิจัยทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). การเขียนโครงการการวิจัยทางสุขภาพ. ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาล และบริหารพยาบาล. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อมรา รัตดากร. (2538). รายงานการวิจัยรูปแบบการสื่อสารของผู้จัดการระดับกลางของธุรกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). สภาวะการศึกษาไทยปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

- สร้อยตระกูล (ตียานนท์). อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศึกษาริการ, กระทรง. (2542). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา พ.ศ. 2543.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ. มปป.
- รัตน์า ดวงแก้ว และเพิ่มทอง ศิริแสงเลิศ. (2553). *บทความคัดสรร Better Leaders for Better Schools*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : (อัดสำเนาเย็บเล่ม)
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดภาคใต้*. ปรัญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cruce, Charles Allen. (1992, December). "A Study of Communication among the Personnel of a Church-Related Entity and the Implications for Effective Leadership (Organization Communication)." *Dissertation Abstracts International* 53,6 : 1723A.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly, James H. (2000). *Organizations : Behavior, Structure Processes*. 10th ed. Boston : McGraw-Hill Company.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. (2001). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hair Joseph F., and others. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- McLaughlin, Gregory C. (March 1995). "The Role of Organizational Communication Effectiveness in the Development of Service Quality Satisfaction." *Dissertation Abstracts International* 55,9 : 2910A.
- Hoy, Wayne K., and Miskel, Cecil G.I. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York : McGraw-Hall.
- Steers, Richard M. (2002). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Steers, Richard M., Ungson, Gerado R., and Mowdy, Richard T. (1985). *Managing Effective Organization : An Introduction*. Boston : Kent Publishing Company.
- Ouchi, WG.,and Wilkins A.L. (1985). "Organizational Culture". *Annual Review of Sociology*, 11:457-483.