รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE LINEAR STUCTURAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN NORTHEASTERN REGION

วีรพงษ์ อุ่นมานนท์
VEERAPONG OUNMANON
สุขุม พรมเมืองคุณ
SUKHUM PROMMUANGKUN
ศักดินาภรณ์ นันที
SAKDINAPORN NUNTEE
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
LOEI RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวดเลย
LOEI

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากร จำนวน 520 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.81 ถึง 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวม 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 = 122.58, df = 139, P-value = 0.84, GFI = 0.84, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00, CN = 859.30)

2. อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) อิทธิพลทางอ้อม 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผ่านบรรยากาศองค์การและสมรรถนะองค์การ ปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ส่งผ่านบรรยากาศองค์การและสมรรถนะองค์การ และปัจจัยสมรรถนะองค์การที่ส่งผ่านบรรยากาศองค์การ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะองค์การ

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were : to develop a model of linear structural relationships of the factors affecting of the office of primary educational area effectiveness in the northeastern region and to study the direct, indirect and total effective of the factors affecting to the office of primary educational area effectiveness in the northeastern region. The samples were 520 administrators and personnel. The research

instrument was 5 points rating scale questionnaire with its reliability between 0.81 - 0.96 and total reliability of 0.965. The data were analyzed by employing descriptive statistics analyzing the appropriate model by linear structure relationship (LISREL) program.

The results were as follows:

1. A model of linear structural relationships of the factors affecting effectiveness to the office of primary educational area in the northeast in harmony was corresponded to empirical data χ^2 = 122.58, df = 139, P-value = 0.84, GFI = 0.84, AGFI = 0.95, CFI= 1.00, SRMR=0.02, RMSEA = 0.00, CN=859.30

2. The direct , indirect and total effects of factors affecting to effectiveness of primary educational region were order of effect coefficients from large value to small value as follows : 1) Four direct effects as Organization Commitment, Organization climate, Transformational leadership and Organization Capacity. 2) Three indirect effects as Transformational leadership, Organization Atmosphere and Organization Capacity. 3) Four total effects as Transformational leadership, Organization Commitment, Organization climate and Organization Capacity.

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของประชากรในประเทศขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเป็นสำคัญ (ชิดชนก เชิงเชาว์ และคณะ, 2541) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เจตคติและวัฒนธรรมในสังคม องค์การและสถาบันทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จย่อมเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549) ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นสังคมต้องอาศัยองค์ความรู้ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อจะทำให้องค์การอยู่รอดพร้อมการแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก โดยมุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

ประเทศไทยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาของประเทศครั้งสำคัญ ก่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานเชิงนโยบายในการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ให้มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) แต่ปรากฏว่าการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ยังประสบปัญหาหลายอย่างโดยเฉพาะ การนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา กระบวนการบริหารงาน บุคลากรทางการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ตลอดทั้งขวัญกำลังใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 ผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสภาพการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมมือกันบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างคุ้มค่าเหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการระบบการทำงานให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน มีการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมที่ดีงาม และให้บริการที่ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ (Hoy & Miskel, 1999) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Riggio, 2006) พฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่ผลักดันกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Allen & Mayer, 1990) ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้สึกรักใคร่

ผูกพัน ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ ความจงรักภักดีและผลประโยชน์ บรรยากาศองค์การ (Poole, 1987) สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรที่ได้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก และโครงสร้างการบริหารงาน ส่วนสมรรถนะองค์การ (Judith, 1990) เป็นสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรได้ดำเนินการเชิงบูรณาการทั้งในด้านคุณภาพบุคคล ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากสภาพและปัญหา รวมทั้งแนวคิดเชิงทฤษฎีดังได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ในทางวิชาการสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ในเชิงการประยุกต์ใช้ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบเชิงสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกต่อองค์การ การคงอยู่กับองค์การและบรรทัดฐานของสังคม 3) บรรยากาศองค์การ (Organizational Competency) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมองค์การและโครงสร้างองค์การ 4) สมรรถนะองค์การ (Organizational Competency) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพบุคคล ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยี สำหรับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว การบูรณาการ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความสอดคล้อง (IC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่นำมาเป็นตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาค่าสัมประสิทธิ์ Conbach's Alpha Coefficient ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 0.960 บรรยากาศองค์การ 0.942 ความผูกพันต่อองค์การ 0.956 สมรรถนะองค์การ 0.956 และประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 0.965

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) บุคลากร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5,202 คน แยกเป็นผู้บริหารการศึกษา 506 คน และบุคลากร 4,696 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 10 คน ต่อ 1 ตัวแปร (Hair, 2006) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรทั้งหมด 47 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 470 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในที่นี้จะใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 520 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 47 คน และบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 473 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coeffieient) และใช้โปรแกรม LISREL วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัย

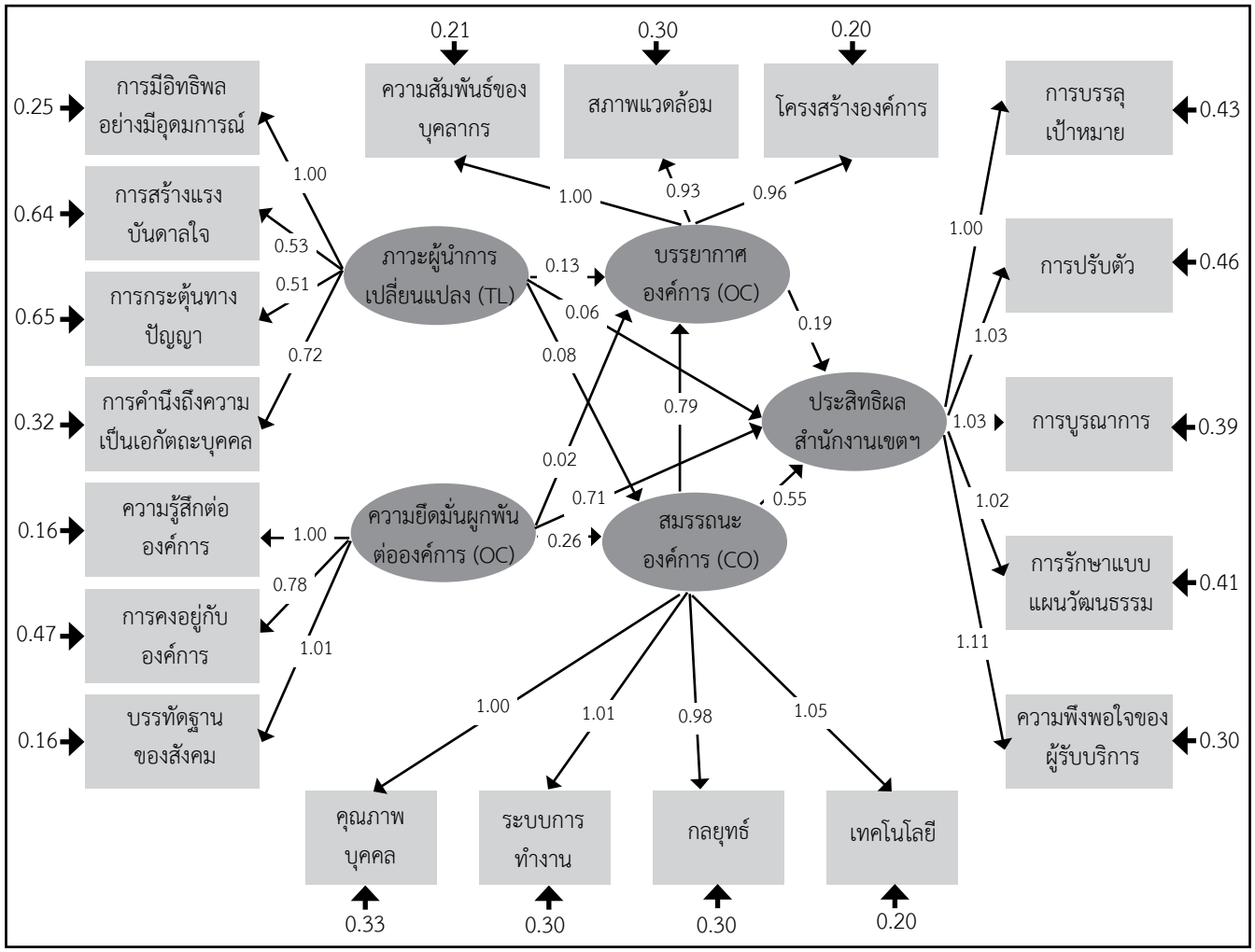
ผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคกำลังสอง (χ^2) = 122.58 ค่าองศาเสรี (df) = 139 ค่า p-value = 0.84 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) = 0.02 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.00 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) = 859.30

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
p-value of χ^2	>0.05	0.84	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2.00	122.58/139=0.88	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
CN	⩾200	859.30	ผ่านเกณฑ์
Q-plot	ชันมากกว่าเส้นทแยงมุม	ชันมากกว่าเส้นทแยงมุม	ผ่านเกณฑ์

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (OC) สมรรถนะองค์การ (Co) บรรยากาศองค์การ (CL) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71, 0.55, 0.19 และ 0.06 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ส่งผ่านบรรยากาศองค์การ (CL) และสมรรถนะองค์การ (CO) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (OC) ส่งผ่านบรรยากาศองค์การ (CL) และสมรรถนะองค์การ (CO) และ 3) สมรรถนะองค์การ (CO) ส่งผ่านบรรยากาศองค์การ (CL)



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีเหตุผลสนับสนุนหลายประการ คือ ประการแรก รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้จากทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ประการที่สอง หลักฐานหรือข้อมูลสนับสนุนในโครงสร้างความสัมพันธ์ดังกล่าวสังเคราะห์จากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งส่วนใหญ่เป็นวรรณกรรมและงานวิจัยในประเทศทำให้มีความสอดคล้องกับบริบท และประการที่สาม กระบวนการสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวัดใช้ครอบคลุมทั้งการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปร (Try Out) จึงทำให้เครื่องมือวัดมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ที่อธิบายว่า การสร้างความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบการวิจัยหรือแบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการทำการวิจัย เพราะการศึกษาปรากฏการณ์ธรรมชาติไม่อาจทำได้โดยสะดวก เพราะมีลักษณะที่ซับซ้อนและมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ หลากหลายวิธีการสร้างรูปแบบการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในธรรมชาติตามระเบียบวิธีนิรนัยให้ได้ข้อมูลที่เป็นสมมติฐาน

การวิจัย จากนั้นนำไปตรวจสอบโดยใช้วิธีอุปนัยว่ารูปแบบการวิจัยมีความสอดคล้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักการทฤษฎีรองรับอย่างเพียงพอ เนื่องจากเป็นการวิจัยในกลุ่มทดสอบทฤษฎี นอกจากนี้ ตามหลักการวิจัยนักวิจัยควรจะต้องตรวจสอบรูปแบบการวิจัยแยกออกเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการวิจัยกับปรากฏการณ์หรือสภาพการณ์ที่เป็นจริง (Model-Reality Consistency) ส่วนตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model-Data Consistency)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bentler (1978) และ Joreskog and Sorbom (1985 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวสี, 2542) ที่สรุปว่า การตรวจสอบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การและปัจจัยที่ส่งผลที่นำมาศึกษาต้องมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมในเชิงทฤษฎีแล้วหรือไม่โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผลการตรวจสอบ IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม วัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรกานันท์, 2543) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามนั้นเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ และตรวจสอบการใช้คำภาษามีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถามหรือไม่ แล้วนำไปสู่การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปร (Try Out) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูล (Informant) ว่ามีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนั้น จากแนวคิดดังกล่าวจึงทำให้โมเดลการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นตัวแปรตามในสมการโครงสร้างที่ 1 จะได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากปัจจัยเชิงสาเหตุความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงสุด โดยมีอิทธิพลทางตรงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับ 0.71 รองลงมา คือ สมรรถนะองค์การมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.40 โดยมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมในทิศทางบวก มีค่าเท่ากับ 0.25 และ0.15 ตามลำดับ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับ 0.19 ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.12 และมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.06, 0.06 ตามลำดับ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สมรรถนะองค์การ บรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 68 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าอิทธิพลสูงสุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึก (Affective Commitment) ที่เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก หากบุคคลรู้สึกและผูกพันเป็นอันเดียวกันกับองค์การเสมือนเป็นเจ้าขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การย่อมเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้จากลักษณะที่เขารับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การเช่นเดียวกัน โดยถ้าสมาชิกมีความผูกพันกันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉากันระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ดังนั้น คนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ในขณะเดียวกันความผูกพันจะช่วยส่งเสริมการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) กล่าวคือ บุคคลจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การและสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาลาออกจากองค์การ ความผูกพันต่อเนื่อง อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆ จะอยู่บนพื้นฐาน

หรือต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ ได้แก่ รางวัล ผลตอบแทนทางด้านการเงิน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ที่มีความน่าสนใจมากกว่า เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขากับเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ต่อเนื่องของบุคคล ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ดังนั้นความผูกพันในลักษณะนี้จะมองว่าการที่คนทำงานอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรได้รับหลายอย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป นอกจากนี้ ความผูกพันยังช่วยสร้างบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) ซึ่งเป็นความผูกพันในด้านการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป็นเป้าหมายขององค์การ ยึดถือเป็นบรรทัดฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยเขาจะเริ่มต้นด้วยการประเมินค่ามาตรฐานของกลุ่มในทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคลและของกลุ่ม จากนั้นเขาก็จะเกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานเหล่านั้น จนเกิดเป็นความผูกพัน โดยความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้นเมื่อลักษณะของบุคคลและความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นคนที่อยู่กับองค์การเพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Allen & Mayer, 1990)

จากเหตุผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1991 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลั้ง, 2547) ที่ได้ร่วมกันศึกษาถึงรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในปี 1991 ต่อมาในปี 1993 ทั้งสองได้ทำการศึกษาร่วมกับ Sheldon (1971 อ้างถึงใน กัญยชกร ชัยนภัสภมร, 2550) ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย Buchanen (1974 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ไชยแป้น, 2547) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ที่ทำให้การยอมรับของบุคคลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตัวบ่งชี้การสนับสนุนการมีส่วนร่วม คือ ส่วนลึกของจิตใจ หรือการซึมซับในกิจกรรมของบุคคลในบทบาทการทำงาน และเป็นตัวบ่งชี้ความซื่อสัตย์ คือ ความรู้สึกทางอารมณ์ในความยึดติด ยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การ สอดคล้องกับ Mowday el al. (1982 อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ที่ให้ทัศนะว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติที่แสดงออกมาสามประการ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และสอดคล้องกับผลวิจัยของอัญชนา พานิช (2550) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ และ 6) โครงสร้างองค์การ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991 อ้างถึงใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2547) ที่ได้สรุปการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) กล่าวคือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

2.2 ปัจจัยสมรรถนะองค์การ มีค่าอิทธิพลสูงรองลงมา ทั้งนี้ เนื่องมาจาก สมรรถนะองค์การเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การเกิดจากการรวมความสามารถบุคคลและความสามารถขององค์การ ผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดที่องค์การต้องการโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ดังนั้น สมรรถนะองค์การ

(Organization Competency) จึงสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการเชิงบูรณาการทั้งในด้านคุณภาพบุคคล ระบบการทำงาน กลยุทธ์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสำนักงาน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่อธิบายว่า สมรรถนะขององค์การ เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ และ เรชา ชูสุวรรณ (2550) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดที่องค์การ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Judith (1990) ที่สรุปว่า สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญทางการบริหารประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การสามารถทำงานได้ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความสำคัญและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ Shen (1997) ได้ศึกษาสมรรถนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลขององค์การ โดยศึกษาเกี่ยวข้องกับทีมงานและบุคลากรคือ การรับรู้เกี่ยวกับทีมงาน (Perception of Team Work) ความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนากับตัวแปรประสิทธิผลขององค์การ และเทคโนโลยีเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยคนเป็นผู้กระทำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัตถุ บุคคลหรือสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขคำถามซึ่งมักจะถูกถามบ่อยๆ ว่า “จะทำงานนี้ให้สำเร็จด้วยวิธีการอย่างไร” ซึ่งพบว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

สอดคล้องกับ Paopun (2001) ได้สรุปการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะองค์การกับผลการดำเนินการขององค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางตรง กับผลการดำเนินงานขององค์การเพิ่มขึ้นจากการลงทุนในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ และประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การมี 7 ตัวแปร คือ 1) การใช้เทคโนโลยี 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร 5) การติดต่อสื่อสาร 6) คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และ 7) บรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สภาพด้านการเมือง 3) คุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ 5) ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร 6) โครงสร้างองค์การ 7) วัฒนธรรมองค์การ 8) สภาพเศรษฐกิจและสังคม 9) การบริหารงานบุคคล และ 10) สภาพการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์การ และ 6) โครงสร้างองค์การ อุไรวรรณ แย้มนิยม (2554) กล่าวถึงทฤษฎี Mckinsey 7-S Framework ซึ่งเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการแล้วทำให้องค์การที่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่มีส่วนสร้างเสริมหรือยกระดับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การร่วมกัน จัดบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการพัฒนา พัฒนาสมรรถนะองค์การ และภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกตนเองต่อองค์การ เช่น ความภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ และความรู้สึกที่เป็นเสมือนบุคคลในครอบครัว เป็นต้น

1.2 หน่วยงานในระดับนโยบายหรือต้นสังกัด เช่น กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนสมรรถนะขององค์การให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะในด้านคุณภาพบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากรและทีมงานมีความสามารถในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาทีมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่เสมอ และด้านเทคโนโลยี เช่น พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยี เทคนิค เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัยในการบริหารและบริการ การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและตรงตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของตนเองและผู้บริหารหน่วยงานในระดับปฏิบัติ เช่น สถานศึกษาเพื่อจะสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิผล โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เช่น การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ในวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและแนวทางการนำไปปฏิบัติ การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การยอมรับและศรัทธาต่อบทบาทการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานและการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและการยอมรับจากบุคลากรและสังคมภายนอก เป็นต้น

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลเชิงสาเหตุความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้สูงสุดร้อยละ 77 ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวแปรทั้งสองนี้ เช่น ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

ควรวิจัยพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แนวทางหรือยุทธศาสตร์ที่สังเคราะห์จากปัจจัยเชิงสาเหตุที่ค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้มาวิจัยในรูปแบบ การวิจัยเชิงทดลอง หรือเชิงประเมินโครงการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญยชกร ชัยนภัสภมร. (2550). *การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์.* สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชยาธิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชิดชนก เชิงเชาว์ และคณะ. (2541). การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,* 4, 131-158.

ญาณิศา บุญจิตร์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา ฉบับปรับปรุง.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: นวสาส์นการพิมพ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรพัณณา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

พิเชษฐ ไชยแป้น. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้นจังหวัดลำพูน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.

สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สาธิต รื่นเริงใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้การบริหารทรัพยากร.* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์นักบริหารระดับสูง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *รายงานประจำปี 2553 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ.* สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุวิมล ติรกานันท์. (2543). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชนา พานิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

อุไรวรรณ แย้มนิยม. (2554). *การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาดในประมวลสารชุดวิชาการวิเคราะห์ วางแผนและควบคุมทางการตลาด สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Vocational Behavior,* 63 (1), 1-18.

Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership.* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B.M. (1985). *Bass & Stogdill's handbook of leadership.* (3rd ed.). New York: Free Press.

Bennis, W.G., & Nanus, B. (1985). *Leader : The strategies for taking charge.* New York: Harper & Row.

Buchanan, B. (1974). Building Organization commitment : The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly,* 19(4), 533-546.

Cherrington, D.J. (1994). *Organization behavior : The management of individual and organizational performance* (2nd ed.). Boston, Massachusetts: A division of Paramount.

Cook, G., Hunsaker, P. &* Coffey, R. (1997). *Management and Organizational Behavior* (2nd ed.). Chicago: Lrwin McGraw-Hill.

Davis, K. (1981). *Human beharior at work : Organization behavior.* New York: McGraw-superHill.

Dessler, A.E. (1998). A reexamination of the stratospheric fountain hypothesis. *Geophysical Research Letters,* 25(2).

Dubrin, A.J. (1998). Leadership : *Research findings, practice and skill.* New York: Houghton Mifflin.

Griffin, D.J.G. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration,* 42(3), 337-356.

Hair, J.e>, et al. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Boston: Prentice-Hall.

Hancott, Daren E. (2005). *The Relationship between transformational Leadership and Organization Performance in Largest Public Companies in Canada.* Ph.D. Dissertation, school of Business, Capella University: U.S.A.

Hoy, W.K., &< Miskel, C.G. (1991). *Educational administration : theory, research and practive.* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Joreskog, K.G., & Sorbom, D. (1993). LIREL 8 : *Structural equation modeling with the SINPLIS commanand language.* Chicago: Scientific Software International.

Judith, R.G. (1990). *Management and Organizational Behavior.* Cambridge, Massachusetts: Needham Height.

Leithwood, & Jantzi, D.C. (2006). Transformational leadership : How principals can help reform school cultures. *School Effectiveness School Improvement,* 1(4), 249-280.

Lunenburg, Fred C. (2006). *Educational Administration : Concepts and Practice.* (3rd ed.). Australia: Wadsworth.

Mowday, R.T., & Steers, R.M. (2000). Quoted in Steven L. Mcshane and Ann Mary, *Organizational behavior.* New York: McGraw-Hill.

Owens, R.G. (2001). *A study of the relationship between investment in information technology and organization performance in the Thai retail industry.* Doctoral dissertation, D.B.A., Nova South Eastern University. Retrieved March 2, 2012, from http://www.lib.umi.com.dexpress/login

Paopun V. (2001). *A study of the relationship between investment in information technology and organization performance in the Thai retail industry.* Doctoral dissertation, D.B.A., Nova South Easterm University. Retrieved March 2, 2012, from hptt://www.lib.umi.com.dexpress/login

Poole, M.S. (1985). *Communication and organizational changes : Review, critique, and a new perspective.* San Francisco, CA: sage.

Sergiovanni, T.J., et al. (2009). *Educational governance and administration* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly,* 16, 143-150.

Shen, C.Y. (1997). Information technology and federal employee evaluation of organization effectiveness. *Humanities & Social Sciences,* 58(4-A), 1450. Retrieved January 6, 2012, from the PsycINFO database.

Steers, R.M., et al. (1991). *Motivation and work behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate.* Englewood Cliffs, NJ: Pearson.

Van Staden, J.F., Scheepers, J.M. & Rieger, H.S. (2000). Lokus Van beheer en Transformational leierskap. *Journal of industrial psychology,* 26(3), 8-14.

Yukl, G.A. (2002). *Leadership in Organization.* New York: Prentice-Hall.

ผู้เขียนบทความ

นายวีรพงษ์ อุ่นมานนท์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
เลขที่ 234 ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
E-mail: w.unmanon@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรมเมืองคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์
และประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดินาภรณ์ นันที อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
เลขที่ 234 ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000