



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ได้มีการโอนการจัดการศึกษาประชาบาล จากกระทรวงศึกษาธิการไปหึ่งค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2509 กระทรวงศึกษาธิการก็ได้ลดบทบาทความรับผิดชอบลงมา คงเหลือเพียงรับผิดชอบทางด้านวิชาการอย่างเดียวเท่านั้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523 : 11)

ในฐานะที่ศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาภายในจังหวัดมาก่อน เมื่อการศึกษาประชาบาลได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเช่นนั้น จึงทำให้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของศึกษาธิการจังหวัดเปลี่ยนแปลงไป สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นต้นสังกัดจึงได้ทำการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเสียใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 และให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคโดยมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติงานในราชการอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 พ.ศ. 2515 และคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ 687/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2519 กำหนดให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ - ทำหน้าที่ดูแลกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ภายในภูมิภาค ภายใต้ข้อบังคับ กฎหมาย และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายที่จะเร่งรัดพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ให้มีความคล่องตัวและสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยมติที่ประชุมอธิบดีครั้งที่ 13/2526 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2526 และครั้งที่ 5/2527 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2527 จึงกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค



มีฐานะ เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด และ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ปฏิบัติในลักษณะ  
ศูนย์ 3 ศูนย์ คือ

1. ศูนย์ข้อมูลสถิติและการวางแผน
2. ศูนย์บริการและประสานงาน
3. ศูนย์ติดตามและประเมินผล

เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในลักษณะศูนย์ 3 ศูนย์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
จึงได้ทำการพัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขึ้นใหม่  
ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 (ปี 2530 - 2532) โดยแบ่งงานภายใน  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดออกเป็น 4 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ฝ่ายการเงินบัญชีและพัสดุ
3. ฝ่ายแผนงานและวิชาการ
4. ฝ่ายประสานงานและกิจกรรมการศึกษา

ถึงแม้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะได้ปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานศึกษาธิการ  
จังหวัด ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 1 (ปี 2530 - 2532) แล้วก็ตาม สภาพปัญหาและอุปสรรค  
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ก็ยังไม่สามารถที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไปได้  
โดยที่ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีสาเหตุต่างๆ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงได้วิเคราะห์ไว้ที่  
สำคัญๆ สรุปได้ ดังนี้

1. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีมาก ไม่สามารถปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล  
และกระทรวงศึกษาธิการได้ เนื่องจากอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ
2. ขาดงบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

3. อัตรากำลังที่มีอยู่ขาดความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะ เช่นงานด้านศาสนา งานวางแผน งานกีฬา เป็นต้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 2(2533 - 2535) โดยสรุปได้ ดังนี้

1. จัดแบ่งงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่

- 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- 1.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี
- 1.3 ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล
- 1.4 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
- 1.5 ฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม
- 1.6 ฝ่ายส่งเสริมพลานามัยและกิจการพิเศษ

2. จัดเพิ่มอัตรากำลังให้มากขึ้น

รายละเอียดในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบที่ 2(ปี 2533 - 2535)สำหรับในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 ได้เสนอโครงสร้างไว้ในภาคผนวกแล้ว ส่วนสำคัญของโครงสร้างได้กำหนด แบ่งฝ่ายเพิ่มขึ้นจากเดิมจาก 4 ฝ่าย เป็น 6 ฝ่าย และเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก

ในส่วนของการเพิ่มบุคลากรดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถขอ งบประมาณหมวดเงินเดือนเพื่อนำมาเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวจากสำนักงบประมาณได้ เนื่องจาก รัฐบาลมีนโยบายที่จะจำกัดจำนวนข้าราชการ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้เพิ่มจำนวนข้าราชการได้ปีละไม่เกินร้อยละ 2 ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของ ก.พ. ในเรื่องการขอ ปรับปรุงระบบบริหารราชการให้เกิดประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2534 โดยให้ส่วนราชการ



ต่างรับไปดำเนินการและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2535 โดยเฉพาะในส่วนของ การปรับปรุงระบบราชการ ให้ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัย ปรับปรุงโครงสร้างและจำนวนข้าราชการให้เล็กลงอย่างเหมาะสม ปรับปรุงระบบวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น คล่องตัว และทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง ส่งเสริมให้ระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในราชการ เปลี่ยนบทบาทจากการปกครอง ควบคุม บังคับ เป็นการบริการ ส่งเสริม และกำกับ นอกจากนี้คณะรัฐมนตรียังมีมติไม่ให้เพิ่มจำนวนข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 เป็นต้นไปอีกด้วย

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นับว่าเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญต่องานในหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างมาก เพราะเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค ลักษณะงานในความรับผิดชอบจึงมีขอบข่ายปริมาณงานกว้างขวาง จากการที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้จำกัดจำนวนข้าราชการดังกล่าวทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังตามโครงสร้างได้ จึงได้มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการตามนโยบายของรัฐบาล โดยวิธีการเพิ่มระดับเงินเดือนหรือระดับตำแหน่งของข้าราชการในสังกัดให้มีโอกาสเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จัดให้มีวัสดุครุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ดำเนินการฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรทุกระดับในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดระบบและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2537 : 1)

ในการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ยังได้กำหนดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ไว้ใน หมวด 3 ตามมาตรา 71 ถึงมาตรา 79 ไว้เป็นแนวให้ข้าราชการพลเรือนถือปฏิบัติอีกด้วย ในฐานะที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการ ตามนโยบายของรัฐบาล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน การที่จะตรวจสอบว่าการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพหรือไม่ อาจทำการตรวจสอบได้หลายวิธี การศึกษาแบบพฤติกรรมองค์การก็เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงานได้ เพราะพฤติกรรมองค์การก็คือผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคน



ว่าทุกคนได้ปฏิบัติงานดีเพียงใด ทีมเท่าที่เพียงใด เป็นพลังร่วมของทั้งองค์การที่ดีเพียงใด หากทุกคน  
 ทีมความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสานร่วมมือกันอย่างดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมี  
 ประสิทธิภาพสูง ก็แสดงว่าองค์การนั้นมีพฤติกรรมองค์การที่ดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 479)

Keith Davis ได้แบ่งพฤติกรรมองค์การไว้เป็น 4 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย  
 แบบอุปถัมภ์ แบบสนับสนุน และแบบเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยปัจจัย 7 ประการ เป็นตัวกำหนดว่า  
 องค์การใดมีพฤติกรรมองค์การเป็นแบบใด คือปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยความคุ้นเคยของฝ่ายบริหาร ปัจจัย  
 ความคุ้นเคยของพนักงาน ปัจจัยผลทางจิตวิทยาของพนักงาน ปัจจัยการแก้ปัญหาความต้องการของ  
 พนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยการวัดขวัญ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นองค์การด้วย และได้มีการพัฒนาศึกษาธิการจังหวัดซึ่งเป็น  
 ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกคนอยู่เสมอมา ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน  
 ของสำนักงานมีประสิทธิภาพสูง จึงสนใจที่จะทำการศึกษาคู่มือของการพัฒนาดังกล่าวจะหาที่  
 พฤติกรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 มีลักษณะเป็นอย่างไร มี  
 พฤติกรรมองค์การตามแนวคิดของ Keith Davis เป็นแบบใด ภายใต้อำนาจเรื่องว่า "การศึกษา  
 แบบพฤติกรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 10" ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูล  
 เบื้องต้นของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด  
 ใน  
 เขตการศึกษา 10

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบพฤติกรรมองค์การของสำนักงานศึกษาธิการ  
 จังหวัด เฉพาะจังหวัดในเขตการศึกษา 10 ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ร้อยเอ็ด มหาสารคาม

กาฬสินธุ์ นครพนม ขุโสธร และมุกดาหาร ตามแนวคิดของ เดวิส (Davis, 1981:110-116) โดยมีขอบเขต ดังนี้

Keith Davis ได้แบ่งแบบพฤติกรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic)
2. แบบอุปถัมภ์ หรือแบบผู้ดูแล (Custodial)
3. แบบสนับสนุน หรือแบบค้ำคูณ (Supportive)
4. แบบมีส่วนร่วม (Collegial)

ซึ่งมีปัจจัย 7 ประการ ในทุกแบบพฤติกรรมองค์การ คือ

1. ปัจจัยพื้นฐาน
2. ปัจจัยความคุ้นเคยของฝ่ายบริหาร
3. ปัจจัยความคุ้นเคยของพนักงาน
4. ปัจจัยผลทางจิตวิทยาของพนักงาน
5. ปัจจัยการแก้ปัญหาคือความต้องการของพนักงาน
6. ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน
7. ปัจจัยการวัดขวัญ

2. ตัวแปรที่นำมาศึกษาในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- เพศ
- กลุ่มอายุ
- วุฒิสถที่สุด
- ระยะ เวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แบบพฤติกรรมองค์การ



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นประโยชน์สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

"ผู้บริหาร" หมายถึง ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม และหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพละนันทนาการและกิจการพิเศษ

"เจ้าหน้าที่" หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ และรวมถึงผู้มาช่วยปฏิบัติราชการด้วยตามจำนวนที่มีอยู่จริงในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยกเว้นบุคคลในกลุ่มผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยสารวัตรนักเรียน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมพลศึกษา และตำแหน่งลูกจ้างประจำ

"พฤติกรรม" หมายถึง ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 10

"องค์กร" หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 10

"พฤติกรรมองค์กร" หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และผลที่



แสดงออกถึงความมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย

"แบบพฤติกรรมองค์การ" หมายถึงแบบพฤติกรรมองค์การตามแนวคิดของ Keith Davis ซึ่งมี 4 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบอุปถัมภ์ แบบสนับสนุน และแบบเพื่อนร่วมงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)
2. กลุ่มประชากร  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 2.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 10
  - 2.2 เจ้าหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 10 ยกเว้นบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยสารวัตรนักเรียน หน่วยศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา และตำแหน่งลูกจ้างประจำ รายละเอียด ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	กลุ่มผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่	รวม
	ผช.ศธจ.	หัวหน้าฝ่าย		
อุบลราชธานี	2	6	23	31
ร้อยเอ็ด	2	6	17	25
มหาสารคาม	2	6	17	25
กาฬสินธุ์	2	6	16	24
นครพนม	1	6	14	21
ยโสธร	2	6	13	21
มุกดาหาร	2	5	13	20
รวม	13	41	113	167

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สำหรับผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย และเจ้าหน้าที่ทุกคน เป็นแบบสอบถามที่มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมองค์การมีลักษณะ เป็นแบบจัดลำดับความสำคัญ

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร หลักการ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ และความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ต่อจากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งและใช้แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้น โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความช่วยเหลือจากศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลไปยังศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นประชากรอื่น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมมองค้การ ใช้ความถี่และค่าเฉลี่ย มีรายละเอียด

ดังนี้

1. ในแต่ละแบบพฤติกรรมมองค้การจะมีแบบสอบถามแบบละ 20 ข้อ และแบบสอบถามดังกล่าวได้มาจากปัจจัยของแต่ละแบบพฤติกรรมมองค้การทั้ง 7 ปัจจัยของ Keith Davis



2. ในการวิเคราะห์ ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

- จำแนกตามเพศ
- จำแนกตามกลุ่มอายุ
- จำแนกตามวุฒิ
- จำแนกตามระยะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละแห่ง

2.2 วิเคราะห์ในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ทุกคน ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละแห่ง

3. ในการจัดลำดับความสำคัญให้คะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่าเป็นเหตุการณ์ที่แทบจะไม่ปรากฏ 1 ให้ 1 คะแนน

ถ้าตอบว่าเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏนานๆครั้ง 1 ให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบว่าเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏบ่อยครั้ง 1 ให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบว่าเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏสม่ำเสมอ 1 ให้ 4 คะแนน

4. เกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.50 - 4.00 หมายถึง มากที่สุด

2.50 - 3.49 หมายถึง มาก

1.50 - 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง น้อยมาก