

องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

โดย

นางรังษิยา อมาตยคง

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974 – 653 – 073 – 9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL COMPONENTS AFFECTING THE EDUCATIONAL LOAN FUND  
MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF WESTERN REGION EDUCATIONAL INSTITUTE  
UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF EDUCATION

By

Rangsiya Amattayakhong

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2001

ISBN 974 – 653 – 073 – 9

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์ประกอบของ  
องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก” เสนอโดย นางรังษิยา อมาตยคง เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

2. รองศาสตราจารย์ คุณิต ทิวถนอม

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะตั้งกูร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ คุณิต ทิวถนอม)

...../...../.....

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวันชม ชินะตั้งกูร)

...../...../.....

.....กรรมการ

(นายอนันต์ วิชาชาติกุล)

...../...../.....

K 41461011 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

รังษิยา อมาตยคง : องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก (ORGANIZATIONAL COMPONENTS AFFECTING THE EDUCATIONAL LOAN FUND MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF WESTERN REGION EDUCATIONAL INSTITUTE UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF EDUCATION) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ : อ.ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร, รศ. ดุสิต ทิวถนอม และ ผศ.ดร.ชวชนม ชินะตั้งกูร. 179 หน้า. ISBN 974-653-073-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)องค์ประกอบและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกและ 2)องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ที่ดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 - 2542 จำนวน 152 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ข้อมูลที่ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ผล โดยการแจกแจงความถี่(  $f$  ) ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา(Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1.องค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.องค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดสตีร์(Steers)ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ )ลักษณะการปฏิบัติงานตามบทบาทของบุคลากร( $X_{32}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร( $X_{22}$ ) และการติดต่อสื่อสาร( $X_{44}$ )

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา      บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร      ปีการศึกษา 2544

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 1.....2.....3.....

K 41461011 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : EDUCATIONAL LOAN FUND

RANGSIYA AMATTAYAKHONG : ORGANIZATIONAL COMPONENTS AFFECTING THE EDUCATIONAL LOAN FUND MANAGEMENT EFFECTIVENESS OF WESTERN REGION EDUCATIONAL INSTITUTE UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF EDUCATION. THESIS ADVISORS : MAJ.NOPADOL CHENAKSARA,RTAR.,Ph.D., ASSO.PROF.DUSIT TEWTHANOM,AND ASST.PROF.CHUANCHOM CHINATANGKUL,Ph.D. 179 pp. ISBN 974 – 653 – 073 – 9

The purposes of this research were to determine : 1) the organizational components and the educational loan fund management effectiveness of Western Region Educational Institute under the jurisdiction of the Ministry of Education and 2) the organizational components affecting the educational loan fund management effectiveness of Western Region Educational Institute under the jurisdiction of the Ministry of Education.

The sample groups used for this study were randomized and multistage sampling from 152 schools in the educational loan fund management of Western Region Educational Institute under the jurisdiction of the Ministry of Education academic year 1996 – 1999. The instrument employed in this study was questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed through the application of frequency(f), percentage(%), means ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), stepwise multiple regression analysis and content analysis.

The finding were as follows : 1) Organizational components of the educational loan fund management of Western Region Educational Institute under the jurisdiction of the Ministry of Education were at a high level but management effectiveness was at a medium level, and 2) The organizational components affecting the educational loan fund management effectiveness of Western Region Educational Institute under the jurisdiction of the Ministry of Education were strategic goals setting ( $X_{41}$ ), performance in organization( $X_{32}$ ), internal environment ( $X_{22}$ ) and communication ( $X_{44}$ ).

---

Department of Educational Administration Graduate School,Silpakorn University Academic Year 2001

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช อาจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร พร้อมด้วย รองศาสตราจารย์คูสิต ทิวถนอม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะตั้งกูร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ นายอนันต์ วิสวชาติกุล บุคลากร 8 ว เลขานุการสำนักงาน คณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณา เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ นายอนันต์ วิสวชาติกุล บุคลากร 8 ว เลขานุการ สำนักงานคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ นายทองหล่อ ชุ่ยวงศา ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครนายก นายกำจัด กงหนู ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สมุทรสงคราม และนางอรวรรณ จันลา อาจารย์ 2 หมวดวิชาภาษาไทย โรงเรียนถาวรานุกุล จังหวัดสมุทรสงคราม ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ ภูมิภาคตะวันตกทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ทุกคนที่อำนวยความสะดวก จัดหาบริการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 18 ทุกคน สามี บุตรีธิดา ที่ช่วยสนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้สามารถดำเนินงานการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณงามความดีและประโยชน์จากผลงานครั้งนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่กรุณาให้ความรู้ ช่วยเหลือ อบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดี มาโดยตลอด

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....   | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....   | ญ    |
| สารบัญแผนภูมิ.....   | ฎ    |
| บทที่  |      |
| 1 บทนำ.....  | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                      | 3    |
| วัตถุประสงค์.....  | 6    |
| ข้อคำถามของการวิจัย.....   | 6    |
| สมมติฐานของการวิจัย.....   | 7    |
| กรอบแนวคิดการวิจัย.....  | 7    |
| ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....  | 10   |
| ขอบเขตของการวิจัย.....   | 12   |
| ข้อจำกัดของการวิจัย.....   | 12   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....   | 12   |
| 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....   | 14   |
| กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา.....                                    | 14   |
| การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ..... | 18   |
| การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา.....                        | 19   |
| การให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในต่างประเทศ.....                           | 20   |
| การบริหารจัดการเงินให้กู้ยืมในต่างประเทศ.....                            | 21   |
| องค์การ.....   | 24   |
| องค์การเชิงระบบ.....   | 26   |
| ประสิทธิภาพขององค์การ.....   | 27   |
| การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ.....                                     | 30   |

| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| องค์ประกอบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผล..... | 34   |
| ลักษณะขององค์การ.....                              | 35   |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม.....                             | 41   |
| ลักษณะบุคลากร.....                                 | 45   |
| นโยบายและการปฏิบัติ.....                           | 48   |
| ข้อมูลสารสนเทศ.....                                | 54   |
| ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร.....                    | 55   |
| การประชาสัมพันธ์.....                              | 56   |
| การประสานงาน.....                                  | 57   |
| การติดตามประเมินผล.....                            | 58   |
| รูปแบบและแนวคิดในการประเมินผล.....                 | 59   |
| แนวคิดการประเมินผลในปัจจุบัน.....                  | 61   |
| ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินผล.....           | 62   |
| บทบาทภารกิจของสถานศึกษา.....                       | 63   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                         | 67   |
| 3 การดำเนินการวิจัย.....                           | 73   |
| วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....            | 73   |
| ระเบียบวิธีวิจัย.....                              | 74   |
| แผนแบบของการวิจัย.....                             | 74   |
| ประชากร.....                                       | 74   |
| ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....                    | 75   |
| ตัวแปรที่จะศึกษา.....                              | 76   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                    | 79   |
| การสร้างเครื่องมือ.....                            | 81   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                           | 81   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 82   |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....                         | 83   |
| สรุปย่อ .....                                      | 83   |



| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 85   |
| ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 86   |
| ตอนที่ 2 แสดงระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงาน<br>กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก.....  | 87   |
| ตอนที่ 3 องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุน<br>เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ..... | 107  |
| ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม<br>เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค<br>ตะวันตก.....            | 116  |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....  | 118  |
| สรุปผลการวิจัย.....  | 118  |
| การอภิปรายผล .....   | 120  |
| ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....   | 128  |
| ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....  | 129  |
| บรรณานุกรม.....  | 130  |
| ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541.....   | 138  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ.....  | 155  |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....  | 160  |
| ประวัติผู้วิจัย.....   | 179  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่   | หน้า |
|--|------|
| 1 แสดงระบบการให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการศึกษาประเทศต่าง ๆ<br>ในทวีปยุโรป.....   | 21   |
| 2 แสดงจำนวนประชากร.....  | 75   |
| 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....  | 76   |
| 4 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 86   |
| 5 แสดงระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม<br>เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำแนกตามสังกัด.....   | 88   |
| 6 แสดงลำดับที่และระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุน<br>เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำแนกรายองค์ประกอบตามสังกัด<br>ในรูปสัญลักษณ์..... | 90   |
| 7 แสดงระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก<br>จำแนกตามจังหวัด.....  | 94   |
| 8 แสดงลำดับที่และระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุน<br>เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำแนกเป็นรายจังหวัดในรูปสัญลักษณ์.....             | 96   |
| 9 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก<br>จำแนกตามสังกัด.....   | 99   |
| 10 แสดงลำดับที่และระดับประสิทธิผลบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม<br>เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำแนกสังกัดในรูปสัญลักษณ์.....                              | 101  |

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 11 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก<br>จำแนกตามจังหวัด.....  | 104  |
| 12 แสดงลำดับที่และระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม<br>เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกเป็นรายจังหวัดในรูปสัญลักษณ์.....                              | 106  |
| 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนองค์ประกอบขององค์การ<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่<br>ภูมิภาคตะวันตก( $Y_{10}$ )..... | 107  |
| 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนองค์ประกอบขององค์การ<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค<br>ตะวันตก( $Y_1$ ).....    | 109  |
| 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนองค์ประกอบขององค์การ<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค<br>ตะวันตก( $Y_2$ ).....    | 110  |
| 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนองค์ประกอบขององค์การ<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค<br>ตะวันตก( $Y_3$ ).....    | 111  |
| 17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนองค์ประกอบขององค์การ<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค<br>ตะวันตก( $Y_4$ ).....    | 112  |

## สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่   | หน้า |
|--|------|
| 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....  | 9    |
| 2 ขอบเขตของการวิจัย.....   | 11   |
| 3 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ...  | 17   |
| 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ<br>การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา<br>สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก..... | 119  |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

แนวโน้มการพัฒนาประเทศภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกยุค “โลกาภิวัตน์” ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง เป็นแรงผลักดันและความจำเป็นที่ต้องปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้พร้อมที่จะแข่งขันกับนานาอารยประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้<sup>1</sup> ฉะนั้น เพื่อให้ประเทศสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพในสังคมโลกอนาคต นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติแล้ว จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาประเทศในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกอีกด้วย หากไม่มีการเตรียมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวดำรงตนอยู่ในสังคมโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขแล้ว<sup>2</sup> บุคคลและสังคมจะปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงไม่ทันก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาหลายลักษณะ ในช่วงที่ผ่านมาการพัฒนาจะมุ่งเน้นความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยถือว่าคนเป็นเพียงปัจจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเท่านั้น แม้ว่าการพัฒนาดังกล่าวยังคงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศต่อไป แต่การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ก็นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในฐานะความเป็นเอกัตบุคคลและสมาชิกของสังคม การศึกษาเท่านั้นที่เป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐจึงตระหนักในความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากจุดเน้นแนวนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - พ.ศ. 2544) ซึ่งมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนมากกว่าแผนพัฒนาฉบับอื่น ๆ ที่ผ่านมา และการพัฒนาดังกล่าว

---

<sup>1</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ พ.ศ. 2541 (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2541), คำนำ.

<sup>2</sup>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 14.

ยังมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้คนเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย ชีวิตจิตวิญญาณ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม สามารถยืนหยัดและดำรงตนในสังคมโลก ปัจจุบันได้อย่างกลมกลืนและมีศักดิ์ศรี<sup>3</sup> อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สุข สันติสุขของ เอกัตตบุคคล สังคม ประเทศชาติ และมนุษยชาติดำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<sup>4</sup> ระบบการศึกษาจะต้องให้โอกาสแก่คนไทยทุกคน ให้สามารถพัฒนาตนเอง เพิ่มกำลังความสามารถตามศักยภาพ ไม่ว่าจะมีความฐานะอย่างไรสมควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา

นอกจากนั้น ผลจากการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตร ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โดยเฉพาะในระบบโรงเรียนจากข้อมูลสถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2541 สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นศึกษาต่อ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537-2541 อยู่ในอัตราร้อยละ 93.27, 92.98, 92.08, 86.32 และ 89.20 ตามลำดับ<sup>5</sup> แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพมีแนวโน้มลดลง ประกอบกับช่วงปี 2539-2541 เป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจอย่าง รุนแรง<sup>6</sup> ประชากรวัยเรียนเกิดภาวะขาดโอกาสทางการศึกษา อย่างไรก็ตามแม้ว่าปีการศึกษา 2541 จะมีแนวโน้มการขยายตัวของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ไม่ว่าจะป็นรูปแบบใดยังไม่สามารถสนองตอบ หรือเอื้อต่อการพัฒนาประเทศได้เท่าที่ควร สาเหตุที่สำคัญได้แก่ปัญหาทางเศรษฐกิจ ผู้ปกครองไม่สามารถรับภาระส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อ จนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรนอกเหนือจากค่าเล่าเรียนยังค่อนข้างสูง จากสภาพความต้องการที่จะให้นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้น้อยหรือประสบปัญหาภาวะวิกฤติ

<sup>3</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การกระจายอำนาจการบริหาร การศึกษา( กรุงเทพฯ : บริษัทเซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2541),13.

<sup>4</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2541),15.

<sup>5</sup>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2541 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541),68.

<sup>6</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ พ.ศ. 2543 (กรุงเทพฯ : บริษัท เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2543),6.

ทางเศรษฐกิจได้มีโอกาสศึกษาต่อตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ จนถึงปริญญาตรีภายในประเทศ รวมทั้งเป็นการยกระดับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตตลอดจน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประชาชนในประเทศให้สูงขึ้นดังกล่าว รัฐบาลพยายาม เร่งรัดพัฒนาการศึกษาโดยพยายามค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาให้แก่ สังคม โดยการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนนักศึกษาที่ครอบครัวมีรายได้น้อย และเจตนาแรงกล้าที่จะสร้างคนในชาติ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ ให้สามารถยืนหยัดแข่งขันกับนานาอารยประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ได้ “กองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา” จึงเป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติ โดยมุ่ง ช่วยเหลือเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยเน้นการให้โอกาสแก่คนยากจนได้พัฒนาสามารถ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างอนาคตที่ดีแก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรีสมัย พ.ณ. นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 และเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ปี 2539 เป็นต้นมา โดยมีหลักการว่า “เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษา ซึ่งมาจาก ครอบครัวที่มีรายได้น้อย สำหรับศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและ สายอาชีพ)จนถึงระดับปริญญาตรีในประเทศ รวมทั้งการศึกษานอกระบบต่อเนื่องจากระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักสูตรและประเภทที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยให้นักเรียน นักศึกษาชำระหนี้คืนพร้อมดอกเบี้ยในอัตราต่ำเมื่อจบการศึกษาแล้ว” โดยมอบหมายให้กระทรวง การคลัง ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษา ธนาคารกรุงไทย (จำกัด) มหาชน มีหน้าที่เป็นหน่วยงานเบิกจ่าย

สำหรับการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กำหนดให้มีองค์กร ดำเนินการ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ในส่วนกระทรวงศึกษาธิการ มีสำนักงานคณะกรรมการบัตินิจจ่ายที่หนึ่ง กำกับดูแลให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน นักศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายถึงปริญญาตรี ทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอื่นหรือ หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข กระทรวง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม สำนักการแพทย์ กทม. สภาวิชาชีพไทย ยกเว้นสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่สอง เป็นผู้กำกับดูแลให้กู้ยืมเงินแก่นักศึกษา สำหรับสถาบันสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย<sup>7</sup>

ทั้งนี้ เมื่อการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาดำเนินการมาได้ระยะหนึ่ง รัฐบาลได้ให้ความสำคัญแก่กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และกำหนดให้มีพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายแม่บทสำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามีความมั่นคงถาวรมากยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งได้กำหนดระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และหลักเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อให้หน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

สำหรับสถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรที่มีหน้าที่และบทบาทที่สำคัญที่สุด<sup>8</sup> ในการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ในฐานะหน่วยปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษา เนื่องจากเป็นองค์กรที่ให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยตรงแทนรัฐบาล บทบาทขององค์กรในการปฏิบัติงานระดับสถานศึกษา มีขอบข่ายความรับผิดชอบหลายประการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนทั่วไปได้ทราบวัตถุประสงค์เจตนารมณ์ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ประกาศรับสมัครนักเรียน นักศึกษา ที่ประสงค์ขอกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติ ตลอดจนเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ประกอบคำขอกู้ จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ประกาศผลการคัดเลือก ทำสัญญากู้และสัญญาค้ำประกัน ประสานงานกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่ เพื่อเบิกจ่ายเงินตามที่ได้รับอนุมัติ ปลุกจิตสำนึกความรับผิดชอบแก่นักเรียนผู้กู้ยืมเงินควบคุมดูแลการใช้จ่ายรายงานผลการศึกษา การพัฒนาของนักเรียน นักศึกษา รายงานผลและประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง และวางแผนการสำรวจข้อมูลนักเรียน นักศึกษา เพื่อพิจารณากำหนดวงเงินกู้ที่จะใช้ในปีต่อไป เหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่ของ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่

<sup>7</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2542 ),1 – 2.

<sup>8</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, “รายงานผลการดำเนินงานโครงการประชุมสรุปผล เพื่อพัฒนาการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปี 2541,” 2542, 44.(อัคราเนนา)



ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาโดยตรง

จากผลการดำเนินงานรายงานผลการวิจัย และจากข้อมูลการตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งได้ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 - 2540 จากสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 15 จังหวัด รวม 82 แห่ง จากสถานศึกษา 1,116 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.35 ผลปรากฏว่าการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาบางแห่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ผู้ปฏิบัติงานของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งให้กู้ยืมเงินแก่ผู้มีรายได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยที่ผู้กู้ยืมแสดงหลักฐานรับรองรายได้ต่ำกว่าความเป็นจริง การดำเนินงานของสถานศึกษา อาทิ การแบ่งหน้าที่การควบคุม ไม้รัดกุม โดยสถานศึกษาบางแห่งมอบหมายให้บุคคลคนเดียวทำหน้าที่ตั้งแต่รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติและหลักฐานการขอกู้จัดทำสัญญากู้ยืมเงิน ตลอดจนการรับ โอนเงินเข้าบัญชีกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษานั้นคือ บุคคลคนเดียวดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการแต่เพียงผู้เดียวไม่กระจายความรับผิดชอบ ตลอดจนการควบคุมดูแล ทั้งด้านบัญชี และไม่ปฏิบัติตามระเบียบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำรายงานแจ้งผลการศึกษาทุกสิ้นปีการศึกษารวมทั้งไม่แจ้งจำนวนผู้กู้ที่พ้นสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา ตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด สถานศึกษาบางแห่งไม่ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองทราบเงื่อนไขการส่งใช้เงินคืนตามระเบียบ ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการยังได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2539-2542 พบว่า การปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายยังขาดโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวคือ 1)การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแนวทางคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ 2)สถานศึกษา

---

<sup>9</sup>สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่หนึ่ง, "การตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน," ข่าวกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 2,10 ( กรกฎาคม 2542) : 4.

ขาดการประชาสัมพันธ์ 3)ระบบการตรวจสอบความถูกต้องไม่รัดกุมเป็นเหตุทำให้ผู้กู้ได้รับเงินกู้ยืมล่าช้า 4)ระบบฐานข้อมูล การตรวจติดตาม และการรายงานไม่เป็นปัจจุบัน<sup>10</sup>

จากประสิทธิผลการบริหารงานและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้พิจารณำไปสู่การวิจัยตามโครงการนี้ โดยให้ความสำคัญสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษายังไม่สามารถบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

- 1.เพื่อทราบองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก
- 2.เพื่อทราบองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยเพื่อศึกษาหาคำตอบ ดังนี้

- 1.องค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับใด
- 2.องค์ประกอบขององค์การใดที่ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

---

<sup>10</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, “สรุปผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2539 – 2542,” (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,2543),23.(อัคราณา)

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและหาคำตอบปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1.องค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับต่ำ

2.องค์ประกอบขององค์การส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

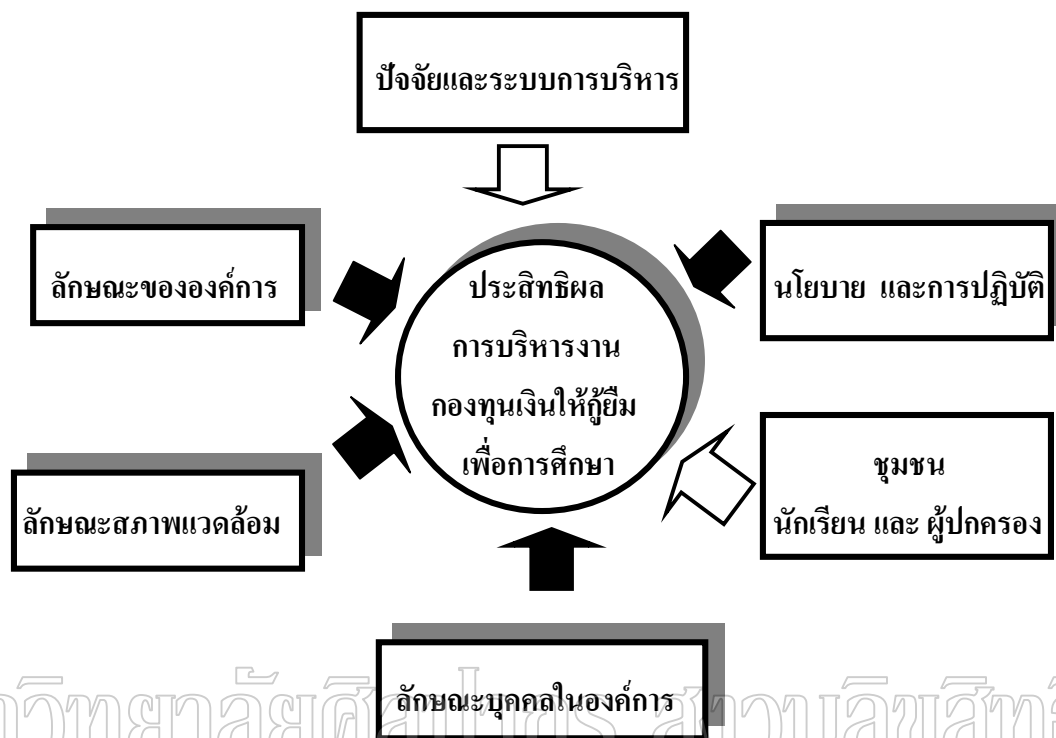
ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ หากพิจารณาปัจจัยการบริหารด้านพฤติกรรมตามแนวคิด อาทิลิเคิร์ต (Likert) กล่าวถึงปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ 1)การมีภาวะผู้นำ 2)แรงจูงใจ 3)การติดต่อสื่อสาร 4)การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 5)การตัดสินใจ 6)การกำหนดเป้าหมาย 7)การควบคุมงาน และ 8) มาตรฐานการปฏิบัติงานแล้ว สำหรับนักบริหารและนักการศึกษาเมืองไทย เช่น ดร. รุ่ง แก้วแดง ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารงานในสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะความรับผิดชอบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้<sup>10</sup> เพราะการบริหารจัดการนั้นครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ทางการศึกษาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของครูและบุคลากร นักเรียน หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดทำนโยบายและแผน การประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้องค์กร ชุมชน นักเรียนและผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดการ<sup>11</sup> การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามแนวนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันกับการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นภาวะความรับผิดชอบของสถานศึกษาตามกฎหมาย และเกี่ยวข้องกับ

<sup>10</sup>รุ่ง แก้วแดง, ประวัติการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : พินเนส พรินติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, 2540), 245 –249.

<sup>11</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศึกษาศาสนา กรมการศาสนา , 2544 ), 1-2.

นักเรียน นักศึกษา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ และระบบ การบริหารการจัดการที่มีมาตรฐานคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานจึงจะเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สเตียร์(Steers) เป็นนักการศึกษาอีกผู้หนึ่งที่กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การ ที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์การเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบขององค์การ 4 ประการ ได้แก่ 1)ลักษณะขององค์การ(organizational characteristics) 2)ลักษณะสภาพ แวดล้อม(environmental characteristics) 3)ลักษณะบุคลากร(employee characteristics) และ 4)นโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies & practices) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร องค์การ 3 ประการ คือ 1)การบรรลุเป้าหมายสูงสุด(goal optimization) 2)ระบบขององค์การ (systems perspective) และ 3) พฤติกรรมของคนในองค์การ( behavioral emphasis) สอดคล้อง กับบทบาท ภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตามนโยบายรัฐบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามมติคณะกรรมการบริหารงาน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตลอดจนขอบข่ายที่ปรากฏในเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง จะได้รับประโยชน์จากนโยบายมากน้อยเพียงใดการบริหารจัดการของสถานศึกษามีบทบาท สำคัญผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนนวัตวิทย์

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

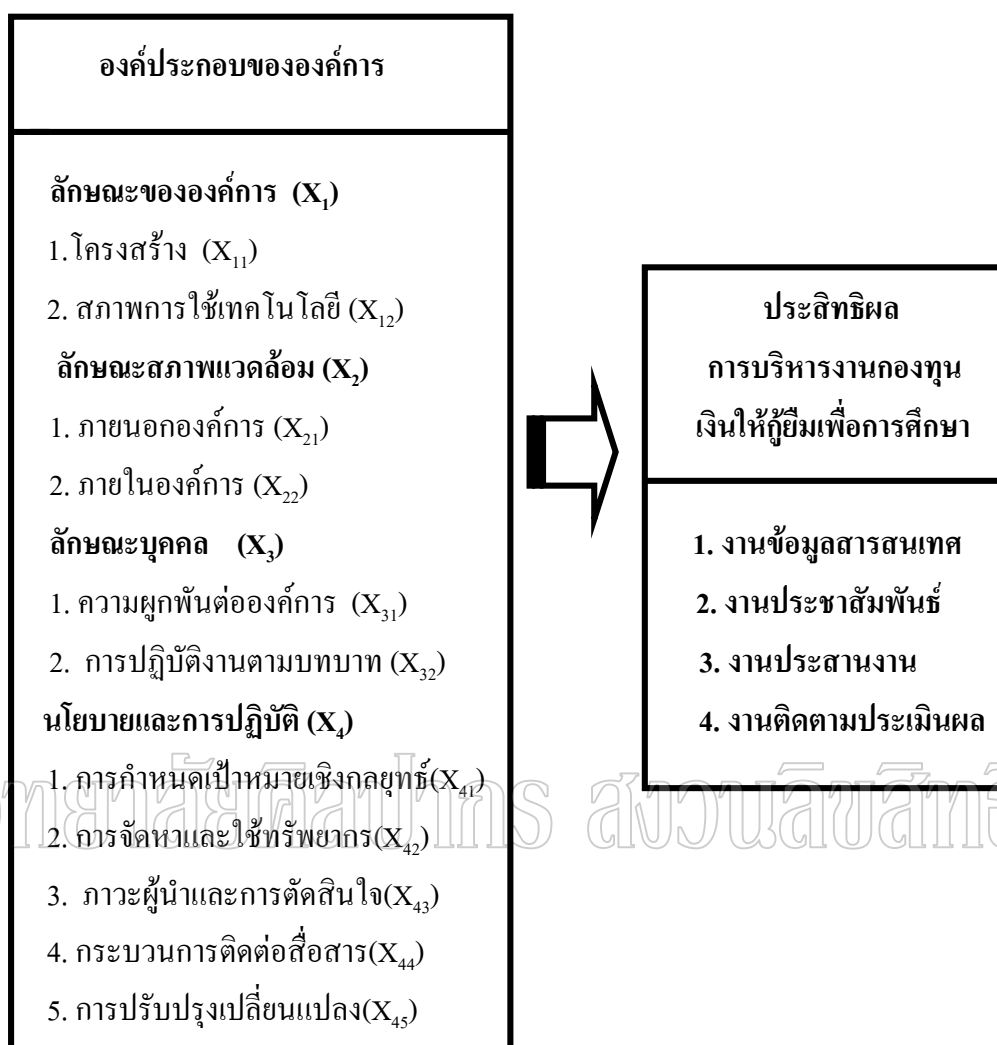
ที่มา : Rensis Likert, The Human Organization : Its Management and Value(Tokyo, Japan : McGraw - Hill Kogakusha,Ltd.,1967),196-211.

: Richard M. Steers, Organizational Effectiveness A Behavioral View (Santa Monica, California : Goodyear Publish Company,Inc.,1977),4 -10.

: รุ่ง แก้วแดง, ประวัติการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : พิมพ์ พรินติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, 2540),245 -249.

### ข้อบ่งชี้ทางทฤษฎีของการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการและผลการวิจัยในลักษณะการติดตามผลการดำเนินงานของจังหวัดต่าง ๆ พบว่า กระทรวงศึกษาธิการยังมิได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานหรือตัวบ่งชี้เพื่อจำแนกประสิทธิภาพการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับปัจจุบันกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว นักเรียน นักศึกษาบางส่วนต้องส่งใช้เงินยืมตามระเบียบ กฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด ฉะนั้น เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีเยอร์(Steers) ประกอบด้วย 1)ลักษณะขององค์การ(organizational characteristics) 2)ลักษณะสภาพแวดล้อม(environmental characteristics) 3)ลักษณะบุคลากร(employee characteristics) และ 4)นโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies & practices) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมของสถานศึกษา โดยยึดวัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบายรัฐบาล และแนวทางการบริหารงานจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1)งานข้อมูลสารสนเทศ 2)งานประชาสัมพันธ์ 3)งานประสานงาน และ 4)งานติดตามประเมินผล เป็นข้อบ่งชี้การวิจัยตามแผนภูมิที่ 2 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายทางทฤษฎี

ที่มา : Richard M. Steers, Organizational Effectiveness A Behavioral View

(Santa Monica ,California : Goodyear Publish Company,Inc.,1977),4-10.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา,2542),10 -19.

### ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและอาชีพ)ถึงระดับปริญญาตรีสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ซึ่งดำเนินงานกองทุนตั้งแต่ปีการศึกษา 2539-2542 และเก็บข้อมูลเฉพาะปีการศึกษา 2543 เท่านั้น

2. องค์ประกอบขององค์การที่นำมาศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การของสตีเวิร์(Steers)ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1)ลักษณะขององค์การ(organizational characteristics) 2)ลักษณะสภาพแวดล้อม(enviromental characteristics) 3)ลักษณะบุคลากร(employee characteristics) และ 4) นโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies & practices) ประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลเฉพาะด้านการจัดระบบขององค์การ (systems perspective) ตามภารกิจ ได้แก่ 1)งานข้อมูลสารสนเทศ 2)งานประชาสัมพันธ์ 3)งานประสานงาน และ4)งานติดตามประเมินผลตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

### ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ในลักษณะที่เป็นข้อเท็จจริงและพฤติกรรมบ่งชี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะได้พิจารณาหรือเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบแล้วก็ตาม ข้อจำกัดบางประการที่ไม่สามารถแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ ประสบการณ์และทัศนคติต่อภารกิจ ความรับผิดชอบงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



**องค์ประกอบขององค์การ** หมายถึง องค์ประกอบขององค์การที่มีอิทธิพลและเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ซึ่งประกอบด้วย 1)ลักษณะขององค์การ 2)ลักษณะสภาพแวดล้อม 3)ลักษณะบุคลากร และ 4)นโยบายและการปฏิบัติ

**ประสิทธิผลการบริหาร** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ที่บรรลุตามนโยบายรัฐบาล วัตถุประสงค์ และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่กำหนดตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้แก่ 1)งานข้อมูลสารสนเทศ 2)งานประชาสัมพันธ์ 3)งานประสานงาน และ 4)งานติดตามประเมินผล

**งานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา** หมายถึง งานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2541 ของสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ)ถึงระดับปริญญาตรีสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก และดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539-2542 ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา(สศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(สช.) กรมอาชีวศึกษา(อส.) สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา(สรม.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล(รท.) กรมการศึกษานอกโรงเรียน(กศน.) กรมพลศึกษา(พล.) และ กรมศิลปากร(สก.)

**พื้นที่ภูมิภาคตะวันตก** หมายถึง จังหวัดต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหา จุดประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดทฤษฎีและขอบเขตการวิจัย ดังกล่าว ในบทนี้จะกล่าวถึงความเป็นมาของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา วรรณกรรมตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การ องค์ประกอบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผล และการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามลำดับ

### กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

ในช่วงสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ.2538 รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา ด้วยการให้โอกาสแก่นักเรียน นักศึกษา ที่ด้อยโอกาสและมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยมีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ)ถึงปริญญาตรี โดยกระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ร่วมกันพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว โดยเสนอมาตรการส่งเสริม 3 ประการ คือ 1)ปล่อยสินเชื่ออัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่นักเรียนที่มีความตั้งใจเรียนแต่มีฐานะยากจน ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงระดับปริญญาตรีทั่วประเทศ 2)ปล่อยสินเชื่อให้เอกชนจัดตั้งสถานศึกษาและสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพในพื้นที่นอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3)สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชน โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากรเป็นสิ่งจูงใจ<sup>1</sup> จากมาตรการทั้ง 3 ประการดังกล่าวการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืม

<sup>1</sup>กระทรวงการคลัง, กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2539),1.

เพื่อการศึกษาเป็นมาตรการหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ที่จะต้องดูแลการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา ที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับปริญญาตรี ทั้งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและที่มีได้อยู่ในความดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย

คณะรัฐมนตรีสมัย ฯพณฯ นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 เห็นชอบในหลักการโครงการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา “เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษา ซึ่งมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยเป็นค่าใช้จ่ายในการสำหรับศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ) จนถึงปริญญาตรีภายในประเทศ รวมถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียนต่อเนื่องจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรและประเภทวิชาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโดยให้นักเรียน นักศึกษา จะต้องชำระหนี้คืนพร้อมดอกเบี้ยอัตราต่ำเมื่อจบการศึกษา” ซึ่งมอบหมายให้กระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการสำหรับการดำเนินงานหน่วยงานทั้ง 4 กระทรวง ได้ร่วมประชุมกันและมอบหมายให้กระทรวงการคลัง เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในการร่างพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และโดยที่ร่างพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาฯ ยังไม่มีผลใช้บังคับอยู่ระหว่างการพิจารณาของกรรมาธิการวิสามัญร่างพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษานั้น เพื่อให้กองทุนจำนวน 3,000 ล้านบาท สามารถใช้จ่ายได้ทันในปีงบประมาณ 2539 คณะรัฐมนตรีจึงได้ประชุมเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2539 และมีมติให้กระทรวงการคลังจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนตามมาตรา 12 พระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินเพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเมื่อพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามีผลบังคับใช้ จึงให้ออนเงินดังกล่าวเข้ากองทุนตามพระราชบัญญัติต่อไป และให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ซึ่งมีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและบริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พิจารณาจัดสรรเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ต่อมากระทรวงการคลังจึงได้กำหนดระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการบริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ 2539 โดยวางหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ซึ่งได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2539 และคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาซึ่งมีปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธาน ได้แต่งตั้ง

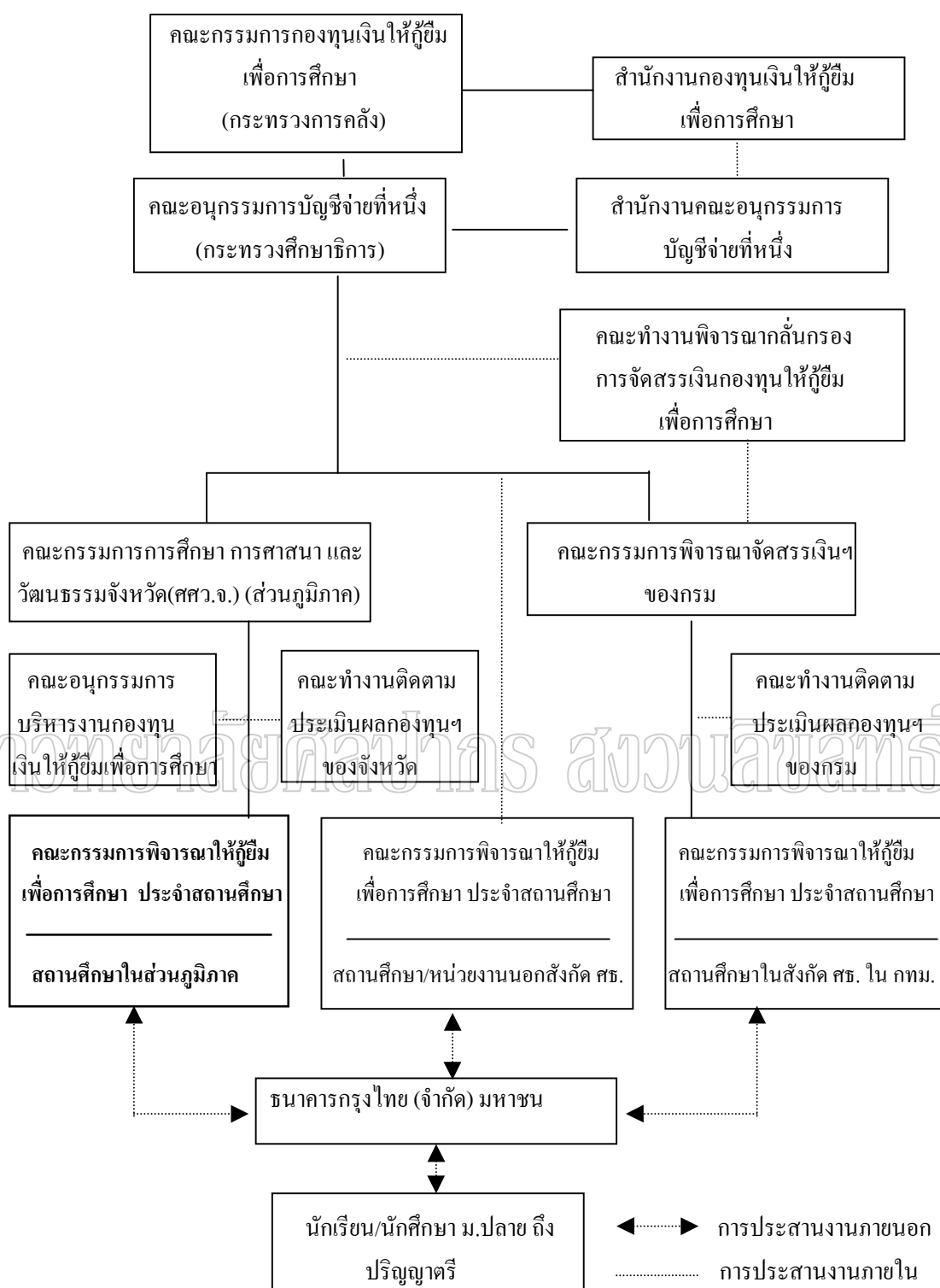
คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 2 คณะ ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2539 ดังนี้

1. คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่หนึ่ง มีปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ดำเนินงานให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่นักเรียน นักศึกษา ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาอื่นนอกเหนือจากทบวงมหาวิทยาลัย

2. คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่สอง มีปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นประธาน ดำเนินงานให้กู้ยืมเงินกองทุนแก่นักเรียนในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ยังได้พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ 2539 จำนวน 3,000 ล้านบาท โดยแบ่งจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องออกเป็น 2 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับจัดสรรในวงเงินจำนวน 1,800 ล้านบาท เพื่อให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน นักศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด ควบคุมหรือกำกับดูแล ของกระทรวง หรือส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ทบวงมหาวิทยาลัย 2) ทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับจัดสรรในวงเงิน 1,200 ล้านบาท เพื่อให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน นักศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด ควบคุม หรือกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย<sup>2</sup> เมื่อการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษาดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งรัฐบาลเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามากขึ้น จึงได้ตราพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายแม่บทสำหรับใช้เป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามีความมั่นคงถาวรมากยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งได้กำหนดระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน สำหรับการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ระดับกระทรวง 2) ระดับกรม 3) ระดับจังหวัด และ 4) ระดับสถานศึกษา ตามโครงสร้างการบริหารงานตามแผนภูมิที่ 3 ดังนี้

<sup>2</sup>สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการติดตามผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2539), 6-8.



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ  
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง, คู่มือการปฏิบัติงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา,2542 ),1-2.

## การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะองค์การรับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยมีคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง ซึ่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน มีผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ ดำเนินการในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาอื่นนอกสังกัดกระทรวง ยกเว้นสถานศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามีจำนวนมากเชื่อมโยงกับหน่วยงานสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงเพื่อให้มีการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการขึ้นในสำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารและประสานงานภายหลังเมื่อมีพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 จึงได้ปรับชื่อจากเดิมเป็นสำนักงานคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง ทำหน้าที่กำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ระดับกรมมีคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกรม(ในกรุงเทพมหานคร) รับผิดชอบการบริหารและดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เฉพาะสถานศึกษาในสังกัดที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีองค์กรรับผิดชอบ และมีภารกิจในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สำรวจความต้องการกู้ยืมเงินของแต่ละสถานศึกษา 2) พิจารณาจัดสรรเงินกู้ให้สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในกรุงเทพมหานคร 3) รายงานผลการจัดสรรเงินกู้ให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 4) กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของสถานศึกษา 5) ประสานงานระหว่างสถานศึกษาสังกัดกรมในกรุงเทพมหานคร และคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่งและสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ระดับจังหวัด มีองค์กรที่รับผิดชอบ คือ คณะกรรมการศึกษาการศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด(ศสว.จ.) ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ศึกษาธิการจังหวัดเป็นเลขานุการ มีภารกิจดำเนินงาน ดังนี้ 1) สำรวจความต้องการกู้ยืมเงินของแต่ละสถานศึกษา 2) พิจารณาจัดสรรเงินกู้ให้สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ยกเว้นทบวงมหาวิทยาลัยในจังหวัด 3) รายงานผลการจัดสรรเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 4) กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของสถานศึกษา 5) ประสานงานระหว่างสถานศึกษาภายในจังหวัด และคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่งและสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา นอกจากนั้นกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจังหวัดมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นประธาน ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองจัดสรรเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้สถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด

มีศึกษาธิการจังหวัดเป็นประธาน ทำหน้าที่พิจารณาครั้งกรองการจัดสรรเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้สถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด และคณะทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีศึกษาธิการจังหวัดเป็นประธานกรรมการทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดและสำหรับสถานศึกษา มีคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน 2) ครู อาจารย์ในสถานศึกษา 3 คน เป็นกรรมการ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน เป็นกรรมการ 4) ครู อาจารย์แนะแนวหรือทำหน้าที่แนะแนว 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ รวม 7 คน รับผิดชอบการให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน นักศึกษา โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาและคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่งมอบหมาย ซึ่งได้แก่ 1) พิจารณาคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา ที่ขอกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร 2) กำกับดูแลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะอนุกรรมการบัญชีที่หนึ่งมอบหมาย<sup>3</sup>

## บทบาทวิทยาลัยสงฆ์ในการ ส่งมอบสิทธิ

### การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เป็นเครื่องมือในการประสานงานกับหน่วยงาน สถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกรม จังหวัด และสถานศึกษา ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้เบ็ดเสร็จทุกขั้นตอน อาทิ ประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัคร จัดทำแบบพิมพ์ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กำหนดขอบเขตวงเงินให้กู้ยืม พิจารณาคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา จัดทำประกาศผลการคัดเลือก จัดทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา การค้ำประกัน ตรวจสอบสัญญาผู้ ส่งสัญญาและเปิดบัญชีออมทรัพย์ กับธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน รายงานผลการเรียน สำรวจนักเรียน นักศึกษา ปีต่อไป รายงานผลการพัฒนาสภาพของนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนปลูกจิตสำนึก<sup>4</sup>

<sup>3</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2542),6-9.

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน,12-18.

จากรายงานผลการดำเนินงาน พบว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มาตรการและนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้สถานศึกษาต้องมีปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานภายใต้แนวทางการดำเนินงานที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่หนึ่งกำหนดสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่สำคัญที่สุด การบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็น โจทย์ข้อเดิมที่นักบริหารทุกยุคทุกสมัยต้องหาคำตอบหรือแสดงผลงานให้ปรากฏ และเป็นเรื่องที่ยังคงทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอสำหรับนักบริหารจนถึงปัจจุบัน<sup>5</sup>

### การให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในต่างประเทศ

การให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการศึกษาที่ดำเนินการในต่างประเทศมีหลายรูปแบบ เช่น การจ่ายค่าเล่าเรียน(payment of fees) ทั้งหมดหรือบางส่วน การให้ค่าลดหย่อนภาษีแก่ผู้ปกครองของนักเรียน (family allowances and tax relief for the parents of students) การลดหย่อนอัตราภาษี การให้เงินผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง การให้ทุนการศึกษา(grants) และเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา(loans) ซึ่งการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ บ้างก็ให้รูปแบบเดียว บ้างก็ให้หลายรูปแบบผสมกัน การเลือกใช้แต่ละรูปแบบ จะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ แนวคิดพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของการให้ความช่วยเหลือ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และวงเงินงบประมาณเป็นสำคัญ ความแตกต่างระหว่างการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาและทุนการศึกษาแบบให้ไปถ่านั้น สมชัย ฤชุพันธุ์ และ ชลธาร วิศรุตวงศ์ กล่าวไว้ว่า เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นเงินที่รัฐให้แก่แก่นักเรียนกู้และนักเรียนมีหน้าที่ต้องชำระคืนเงินกู้ยืมแก่รัฐบาลภายหลังจากสำเร็จการศึกษาหรือหยุดการศึกษา แต่ทุนการศึกษาเป็นเงินที่รัฐให้แก่แก่นักเรียนเพื่อใช้จ่ายในการศึกษาโดยนักเรียนไม่มีภาระต้องชำระคืนรัฐในภายหลัง ดังนั้นสิ่งที่แตกต่างระหว่างการให้ความช่วยเหลือทางการเงินในรูปทุนการศึกษาและเงินกู้ยืมที่สำคัญคือ ต้นทุนของการให้เงินกู้ยืมจะต่ำกว่าต้นทุนการให้ทุนศึกษา เพราะผู้ได้รับเงินกู้ยืมต้องจ่ายคืนเงินต้นที่ตนได้รับไปปกติ วงเงินช่วยเหลือทั้งสองรูปแบบมีจำนวนไม่มากนักเพียงพอให้ใช้จ่ายในการดำรงสถานภาพนักเรียนเท่านั้น ไม่รวมวงเงินช่วยเหลือรูปแบบอื่น ๆ เช่น เงินรางวัลและเงินทุนเรียนดี ระบบการให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการศึกษาจึงมีตั้งแต่ระบบที่ให้ทุนการศึกษาอย่างเดียว(grant-based systems) ระบบที่ให้ทั้งทุนการศึกษาและเงินกู้ยืม

<sup>5</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,2540),9.



เป็นส่วนสนับสนุน คือ นักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษาสามารถขอรับเงินกู้เพิ่มเติมได้ ระบบที่มีทั้งทุนการศึกษาและเงินกู้ยืมแต่แยกกันโดยเด็ดขาด คือ นักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษาแล้วไม่สามารถขอรับเงินกู้ยืมได้อีกไปจนถึงระบบที่ให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาอย่างเดียว (loan-based systems)

ตารางที่ 1 แสดงระบบการให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อการศึกษาประเทศต่าง ๆ  
ในทวีปยุโรป

| ทุนการศึกษา  | ทุนการศึกษาเป็นสำคัญ<br>มีการให้กู้ยืมแต่น้อยมาก | ทุนการศึกษาและเงินกู้ยืม |   | เงินกู้ยืม   |
|--|--|--------------------------|---|--------------|
|  |  | การบริหารแยกกัน          | เป็นระบบร่วม  |              |
| 1. กรีซ<br>2. สเปน<br>3. ไอร์แลนด์<br>4. ออสเตรีย<br>5. โปรตุเกส | 1. ฝรั่งเศส<br>2. อิตาลี                         | 1. อังกฤษ                | 1. เดนมาร์ก<br>2. เยอรมัน<br>3. ลักเซมเบิร์ก<br>4. เนเธอร์แลนด์<br>5. ฟินแลนด์<br>6. สวีเดน<br>7. นอร์เวย์<br>8. นิวซีแลนด์ | 1. ไอซ์แลนด์ |

ที่มา : สมชัย ฤชุพันธุ์ และ ชลธาร วิศรุตวงศ์, รายงานการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา(กรุงเทพฯ : พิมพ์ จำกัด, 2544), 62.

### การบริหารจัดการเงินให้กู้ยืมในต่างประเทศ

จากความแตกต่างระหว่างทุนการศึกษาและเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่สำคัญคือต้นทุนของการให้ความช่วยเหลือในรูปของเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาจะต่ำกว่าการให้ความช่วยเหลือในรูปของทุนการศึกษา เพราะอย่างน้อยรัฐจะได้รับเงินคืนของเงินกู้ยืมกลับมา อย่างไรก็ตามเนื่องจากรัฐมิได้มุ่งให้การกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการแสวงหากำไร แต่ต้องการสนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับสูงอย่างเต็มศักยภาพเท่านั้น ดังนั้นเพื่อมิให้นักเรียนต้องรับภาระหนี้เงินกู้ยืมสูงเกินไปเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาของรัฐจึงมักกำหนดอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ในตลาด โดยรัฐช่วยแบกรับภาระจ่ายดอกเบี้ยให้ส่วนหนึ่ง และกำหนดให้นักเรียนจ่ายชำระคืนเงินกู้หลังเรียนจบการศึกษาหรือหมดสภาพการเป็นนักเรียนแล้ว และ/หรือได้รับเงินเดือนสูงพอการบริหารจัดการมีการจัดแบ่งทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือท้องถิ่น มีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้สถานศึกษารับผิดชอบ

การบริหารจัดการเงินให้กู้ยืมเอง ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ ออสเตรีย สวีเดนและนอร์เวย์ รัฐบาลให้เงินสนับสนุนและจัดให้สาขาตัวแทนรัฐบาลกลางบริหารจัดการเงินกู้ยืมในระดับท้องถิ่น ประเทศไอร์แลนด์ให้รัฐบาลท้องถิ่นบริหารจัดการประเทศเดนมาร์กให้สถาบันการศึกษา รับและตรวจสอบการสมัครขอกู้ และส่งรายละเอียดให้สำนักงานเงินกู้ยืมพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ประเทศนิวซีแลนด์ให้กระทรวงแรงงานทำหน้าที่บริหารจัดการให้กองทุนเงินกู้ กำกับระบบและให้คำแนะนำ สถานศึกษาภายใต้สัญญาับกระทรวงศึกษาธิการจะทำหน้าที่รับสมัครการขอกู้ ให้กู้ และดำเนินการคัดเลือกการให้กู้ รวมถึงกำกับนักเรียนที่กู้ให้มีผลการเรียน ตามเงื่อนไขเงินกู้ ผู้จัดการกองทุนดูแลบัญชีเงินกู้และการส่ง/รับเงินต่าง ๆ หลังจากที่เงินกู้ ส่งมอบกรมจัดเก็บภาษีภายในประเทศ(Inland revenue)จะรับผิดชอบประเมินหนี้และติดตาม การชำระหนี้ ดังนั้น การชำระเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาของนิวซีแลนด์จะเกี่ยวข้องกับระบบ การจัดเก็บภาษี จำนวนผู้กู้ต้องชำระหนี้ขึ้นกับรายได้ที่เขาหาได้ ถ้ารายได้มากกว่ารายได้ขั้นต่ำ หนึ่งเขาต้องชำระหนี้ ซึ่งถูกหักจากเงินเดือนโดยนายจ้างและนายจ้างจะส่งเงินที่หักดังกล่าว ให้กรมจัดเก็บภาษีภายในประเทศ หนี้ที่ค้างชำระจะถูกติดตามในลักษณะเดียวกับภาษีที่ค้างชำระ สำหรับในประเทศไทยกระบวนการคัดเลือก และการกำกับ ดูแล ตรวจสอบของกองทุนกู้ยืม สำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่ได้ดำเนินการเอง แต่มอบอำนาจการรับผิดชอบ ให้เป็นของสถานศึกษาดำเนินการแทน โดยคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ประจำสถานศึกษาในทางปฏิบัติมีแนวโน้มที่จะดำเนินการตามกระบวนการที่ไม่รัดกุมมีลักษณะ เป็นเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ สถานศึกษาบางแห่งคัดเลือกและตรวจสอบผู้ยื่นความประสงค์ขอ กู้ตามเอกสารที่ผู้กู้กรอกเท่านั้น หรือมอบหมายให้บุคคลคนเดียวทำหน้าที่ตั้งแต่รับสมัครตรวจสอบ คุณสมบัติและหลักฐานการขอกู้ จัดทำสัญญากู้ยืมตลอดจนดำเนินการด้านการเงินตั้งแต่ต้นจนจบ สถานศึกษาบางแห่งให้กู้ยืมเฉพาะส่วนที่จ่ายแก่สถานศึกษาเท่านั้น และลดเงินกู้ที่ให้เป็นค่าใช้จ่าย ส่วนตัวของผู้กู้ ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจาก 1)การคัดเลือกและตรวจสอบนักเรียน นักศึกษาผู้ยื่น ขอกู้มีต้นทุนทั้งด้านตัวเงินและด้านเวลาค่อนข้างสูง แม้ว่าสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาจะมีค่าตอบแทน แต่ค่อนข้างต่ำ สถานศึกษาส่วนใหญ่มักจะไม่ได้แต่งตั้งพนักงาน ทำหน้าที่คัดเลือกและตรวจสอบผู้ขอกู้ที่ทำหน้าที่เต็มเวลา(full-time) แต่จะแต่งตั้งครูหรือ พนักงานที่มีหน้าที่ประจำอย่างอื่น เช่น ครูแนะแนวทำหน้าที่นี้เป็นหน้าที่เสริม(part-time) 2)การให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียนจำนวนมากเท่าใดจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในเชิงพาณิชย์ มากเท่านั้น กล่าวคือ ถ้าสถานศึกษาให้เงินกู้ยืมนักเรียนจำนวนมากได้ ก็จะมีนักเรียนสามารถ เรียนกับสถานศึกษาจำนวนมากด้วย และสถานศึกษาที่จะมีรายได้จากค่าเล่าเรียนสูงขึ้น การที่นักเรียนที่ได้กู้ยืมจะขาดแคลนทุนทรัพย์จริงหรือไม่ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มากนักจนบางครั้งพบว่าสถานศึกษาบางแห่งกำหนดให้เงินกู้ยืมเพียงพอเฉพาะค่าเล่าเรียนเท่านั้น

เพื่อที่สถานศึกษาจะสามารถให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียนจำนวนมากขึ้น เงินจำนวนนี้จึงไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายอื่น ๆ ของนักเรียนที่ยากจนอย่างแท้จริง ทำให้นักเรียนยากจนจริง ๆ ไม่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษานั้นได้จึงเสนอแนะให้มีการสุ่มตรวจสอบสถานศึกษาตามภูมิภาคมากขึ้น โดยอาจจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประจำภูมิภาคต่าง ๆ ให้ทำหน้าที่ตรวจสอบโดยตรงหรือควรกำหนดบทลงโทษหากสถานศึกษาหรือผู้กู้ไม่ดำเนินการตามระเบียบที่สำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากำหนด<sup>6</sup> ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวไว้ในเบื้องต้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การบริหารงบประมาณกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจะมีองค์ระระดับต่าง ๆ รับผิดชอบจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ สำหรับประเทศไทยสถานศึกษานับว่าเป็นองค์การที่ต้องตระหนักในสำคัญและน่านโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ในด้านการบริหารเมื่อพิจารณาองค์การตามแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ ซิมเมอร์แมน(Zymlman) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึง 1) เป้าหมายสูงสุด 2) การบริหารและการจัดการ ครู สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์ และ 3) ความรู้ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติและข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้ยังเสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามแนวคิดนี้ได้แก่ 1) แผนนโยบายการปฏิบัติ และ 2) การตัดสินใจ<sup>7</sup> ซึ่งหากจะพิจารณาตามทฤษฎีงบประมาณที่ใช้เป็นหลักการจัดสรรเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านการศึกษา และแนวทางในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของซิบูลกา(Cibulka) โดยเฉพาะทฤษฎีงบประมาณเชิงเหตุผลซึ่งเน้นกระบวนการภายในองค์การและโครงสร้างเป็นตัวกำหนดเป้าหมายหลัก ประกอบด้วย 1) การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย 2) การเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่าย(Cost) และประโยชน์ที่จะได้รับ(benefit) เพื่อกำหนดทางเลือกและ 3) การประเมินผลโครงการหรือแผนงานเพื่อกำหนดนโยบายใหม่ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดสรรงบประมาณต่าง ๆ ทั้งนี้ หลักการดังกล่าวได้วางแนวทางจัดการอย่างมีระบบ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดรูปแบบการบริหารการเงินอย่างมีเป้าหมายรวมทั้งยุทธศาสตร์(strategy) และมาตรการที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) กระบวนการวางแผนงบประมาณที่ตั้งเป้าหมายไว้ล่วงหน้ามากกว่าหนึ่งปี

<sup>6</sup>สมชัย ฤกษ์พันธุ์ และ ชลธาร วิศรุตวงศ์, รายงานการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา(กรุงเทพฯ : พิมพ์ จำกัด, 2544), 62-99.

<sup>7</sup>Manuel Zymlman, *Financing and Efficiency in Education*(Boston : Composed and printed at The Nimrod press, 1973), 90-109.

2)การประมาณการรายได้ซึ่งเป็นส่วนที่เชื่อมโยงกับการวางแผน 3)การวิเคราะห์งบประมาณจากข้อมูลโครงการเพื่อการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม 4)การจัดระบบสารสนเทศที่ใช้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน และ 5) การจัดระบบควบคุมทางบัญชี<sup>8</sup> ซึ่งจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) ซึ่งประกอบด้วย 1)ลักษณะขององค์การ(organizational characteristics) 2)ลักษณะสภาพแวดล้อม(environment characteristics) 3)ลักษณะบุคลากร(employee characteristics) 4)นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (policies and practices)<sup>9</sup>

### องค์การ

สังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ประกอบไปด้วยองค์การ(organization) ประเภทต่าง ๆ ซึ่งองค์การแต่ละองค์การเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ เมื่อพิจารณาถึงองค์การในแง่ที่เป็นผลผลิตอย่างหนึ่งของกิจกรรมของมนุษย์ เมื่อบุคคลจำนวนหนึ่งได้ร่วมกันจัดตั้งองค์การ ย่อมมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานแตกต่างกัน บางองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อบริการ อาทิ บริการด้านการแพทย์ บริการด้านการสาธารณสุข และไม่ว่าองค์การจะมีวัตถุประสงค์อย่างไรย่อมต้องประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานทั้งที่ต้องทำเป็นรายบุคคลและต้องทำร่วมกับบุคคลอื่น<sup>10</sup> และเมื่อเกิดองค์การขึ้นแล้วก็จะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเหมือนดังสิ่งที่มีชีวิตในลักษณะเป็นพลวัต(dynamic) และตราบใดที่องค์การยังมีชีวิตอยู่จะมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้พยายามให้ความหมาย อาทิเช่น บาร์นาร์ด(Barnard) ได้อธิบายถึงความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของกิจกรรมหรือความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการประสานร่วมมือกันอย่างจริงจัง

<sup>8</sup>James G. Cibulka, "Theories of Education Budgeting : lessons from the Management of Decline,"Educational Administration Quarterly, 23 (February 1987) : 7-10, อ้างถึงใน สุจิต ทิวถนอม, การเงินและงบประมาณโรงเรียน(นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,2538), 93 - 94.

<sup>9</sup>Richard M. Steers, Organizational ; Effectiveness : A Behavioral Views (Santa Monica,California : Goodyear Publishing Company Inc., 1977),4 -10.

<sup>10</sup>เทพนม เมืองแมน, พฤติกรรมองค์การ ,ฉบับปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์,2540),1.

และมีวัตถุประสงค์ชัดเจนแน่นอน<sup>11</sup> ซึ่ง เอทซิโอนี่(Etzioni) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า องค์กร คือ การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลอย่างมีแบบแผนประกอบเป็นโครงสร้างขึ้นอย่างมี วัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง<sup>12</sup> สำหรับ ลิทเทอร์เรอร์ (Litterer) ได้ให้ความหมายของ องค์กรว่า เป็นหน่วยของสังคมที่มีวัตถุประสงค์ซึ่งหน่วยของ สังคมนั้นจะประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานในหน้าที่ บทบาท สถานที่ทำงานต่างกันและ มีการกระทำที่ร่วมมือกันเพื่อให้ผลงาน ของแต่ละคนนั้นส่งผลร่วมกัน<sup>13</sup> และเมื่อจะพิจารณา องค์กร เชิงมิติ ฮิกส์(Hicks) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรทางสังคมโดยทั่วไปว่า 1) องค์กรประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) บุคคลที่อยู่ในองค์กรต้องกระทำการอย่างใด อย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 3) ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ต้องระบุไว้ในโครงสร้างขององค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 4) บุคคลในองค์กรทุกคนล้วน มีวัตถุประสงค์ส่วนตัวกระทำใด ๆ ของบุคคลในองค์กรจึงเกิดขึ้นจากวัตถุประสงค์ส่วนตัว โดยการที่บุคคลจะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรก็เพราะหวังว่าองค์กรจะช่วยให้ตนประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนตัว 5) ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันจะช่วยให้ประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนรวมแม้ว่าวัตถุประสงค์ส่วนรวมจะแตกต่างไปจากวัตถุประสงค์ ส่วนตัวบ้างก็ได้<sup>14</sup> ในทฤษฎีของฮอลล์ (Hall) ได้อธิบายไว้ว่า องค์กร คือ การรวมตัวกันของ ขอบเขตที่สามารถกำหนดได้โดยระเบียบคำสั่ง ตำแหน่งของอำนาจหน้าที่ ระบบการคมนาคม ติดต่อและระบบการประสานร่วมมือซึ่งการรวมกันครั้งนี้เกิดขึ้นในลักษณะที่ต่อเนื่องภายใต้ สภาวะแวดล้อมและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>15</sup> สำหรับ ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่าองค์กรต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เป็นกลุ่มของบุคคล

<sup>11</sup>Chester I. Barnard , The Functions of the Executive (Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1956), 23-37, อ้างถึงใน พรณี ประเสริฐวงษ์ และคณะ, การจัดองค์กรและการบริหาร(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์, 2529),37.

<sup>12</sup> Amitai Etzioni, A Comparative Analysis of Complex Organization (New York : The Free Press of Glencoe,1961),1-3.

<sup>13</sup> J.A. Litterer, Organization : Structure and Behavior (New York : Wiley,1966), อ้างถึงใน ลีลา สนิทานุเคราะห์,องค์กรและการจัดการ(ม.ป.ท.,2530),1.

<sup>14</sup> Herbert G. Hicks, The Management of Organization (New York : McGraw-Hill book company, 1972),23.

<sup>15</sup>Richard I. Hall, Organization Structures and Process (London : Prentice-Hall Inc., 1974),4.

ตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) มีการรวมตัวเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการรวบรวมทรัพยากร และความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน และ 3) มุ่งดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น<sup>16</sup> และ กุณธ ธนาพงศธร กล่าวว่า แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไปในด้านต่าง ๆ แต่ทุก ๆ องค์การจะมีลักษณะร่วมอยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) มีโครงสร้างของกิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นแผนภูมิแสดงถึงการเชื่อมโยงตำแหน่งต่าง ๆ ลักษณะของตาข่ายอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ในลักษณะการตรวจสอบควบคุมซึ่งกันและกัน 2) ต้องมีลักษณะปรับตัวได้ง่ายเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์หลักหรือสภาพแวดล้อม องค์การจะต้องสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 3) มีความเจริญเติบโตยิ่งขึ้นโดยมีการขยายขนาดหรือปริมาณสมาชิกและเติบโตด้านคุณภาพรวมทั้งมีการเพิ่มประเภทของกิจกรรมใหม่ ๆ<sup>17</sup>

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์การ เป็นหน่วยบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งมีบุคคลซึ่งมารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะมีข้อบังคับหรือข้อผูกพันทางสังคมอยู่ด้วยเสมออกฎหรือข้อบังคับนี้อาจมีและเรียกชื่อต่าง ๆ กันสุดแต่ความสำคัญมากน้อย เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือกฎของกลุ่มสังคม นอกจากนี้ก็มักมีการถือปฏิบัติกันอย่างจริงจัง มีการให้คุณ และให้โทษในกลุ่มสมาชิกนั้น

### องค์การเชิงระบบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การเชิงระบบของเบอร์ตาลันฟี (Bertalanffy) เป็นนักวิชาการคนแรกที่เสนอให้พิจารณาองค์การในเชิงระบบ แนวคิดของเขาประกอบด้วย ตัวป้อน(input) กระบวนการ(process) ผลผลิต(output) ผลกระทบย้อนกลับ(feedback) ภายใต้อุปสรรคและสิ่งแวดล้อม(Context) และด้วยการที่นักวิชาการทั้งหลายนิยมพิจารณาองค์การในเชิงระบบ หากต้องการจะประเมินประสิทธิภาพ(efficiency) และประสิทธิผล(effectiveness) ขององค์การ ทฤษฎีการประเมิน โดย CIPP Model (context-input-process-output approach) นั้น

<sup>16</sup> ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 4.

<sup>17</sup> กุณธ ธนาพงศธร, "องค์การที่เป็นทางการ," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534), 87-88.

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และคณะ เสนอว่าการประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยวิธีการเชิงระบบ ที่ดีต้องพิจารณาองค์การในภาพรวมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม(context) ปัจจัยตัวป้อน(input) กระบวนการ (process) และผลผลิต(output) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเลือกเป้าหมาย การดำเนินงาน การกำหนดยุทธวิธี และแผนงานตลอดจนการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ได้<sup>18</sup> องค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของสตีเยอร์(Steers) ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ(organizational characteristics) 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม(environment characteristics) 3) ลักษณะบุคลากร( employee characteristics) และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (policies and practices) นั้นเป็นปัจจัยตัวป้อนสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบ ดังกล่าวอีกแนวคิดหนึ่ง

การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์การที่มีรูปแบบการดำเนินงานเชิงระบบ ที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา ด้วยการให้โอกาสแก่นักเรียน นักศึกษา ที่ด้อยโอกาสและมาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยมีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ)ถึงปริญญาตรี โดยการปล่อยสินเชื่้อัตราดอกเบี้ยต่ำให้แก่ นักเรียนที่มีความตั้งใจเรียนแต่มีฐานะยากจน ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ)จนถึงระดับปริญญาตรี โดยมีคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาเป็นองค์การบริหารงานแทนรัฐบาลให้บรรดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผล(effectiveness)ขององค์การนั้นจากรูปศัพท์ หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้น<sup>19</sup> จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การที่กล่าวมาแล้วเป็นการมองขั้นสุดท้ายของการบริหารองค์การว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด โดยพิจารณาที่ประสิทธิผล(effectiveness) ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้หลายทัศนะด้วยกัน อาทิเช่น อาร์จิริส(Argyris) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตขึ้น ในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลง หรือผลผลิตคงที่<sup>20</sup> ส่วน แคทซ์ และคานัน (Katz and Kahn) ได้ชี้

<sup>18</sup>สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,2540),9 -10.

<sup>19</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, ศัพท์บัญญัติคำอธิบาย (กรุงเทพฯ : ธรรมมถการพิมพ์, 2531), 53.

<sup>20</sup> Chris Argyris , Integration the Individual and the Organization (New York : John Wiley, 1964) ,123.

ให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีระบบย่อยต่าง ๆ คือ 1)ระบบย่อยเกี่ยวกับการผลิต 2)ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุน 3)ระบบย่อยที่ผูกการทำงาน 4)ระบบย่อยสำหรับการปรับปรุง และ 5) ระบบย่อยของการบริหาร<sup>21</sup> ซึ่ง ชีน(Chein) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงสมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเจริญเติบโต ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่อย่างไรการดำเนินงานก็จะดำเนินไปในทำนองเดียวกัน<sup>22</sup> สำหรับสตีเยร์(Steers) กล่าวว่าประสิทธิผล คือ ความสามารถขององค์กรที่ได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร<sup>23</sup> ส่วน มนุญ วงศ์นารี เน้นการทำงานเป็นทีม โดยเชื่อว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นบุคลากรทุกคนจะช่วยกันทำงานในลักษณะทีมงาน เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันด้วยความรู้สึกอิสระซื่อสัตย์ต่อกัน เกื้อกูลและร่วมกันแก้ปัญหา ยอมรับในกฎระเบียบ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบจัดความค้ำข้องใจของคนในองค์กร<sup>24</sup> ลักษณะขององค์กรที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำหรับ ภิญโญ สาธร กล่าวว่า องค์กรใดจะมีประสิทธิผล (effectiveness) ก็ต่อเมื่อการปฏิบัติจริง ๆ ของผู้ปฏิบัติตรงตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรนั้นกำหนดไว้ นั่นเป็นที่พอใจเห็นชอบของผู้ปฏิบัติ<sup>25</sup> ส่วนมัลลี เวชชาชีวะ ก็ได้รวบรวมประสิทธิผลขององค์กรไว้ดังนี้ 1)ทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นเจ้าของโครงการ ห่วงแทน และป้องกันชื่อเสียงการงานขององค์กรอย่างจริงจัง 2)องค์กรต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้และเปิดทางให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ 3)อำนาจการวินิจฉัยสั่งการไม่ได้ขึ้นอยู่กับเบื้องบนสุดขององค์กรแต่กระจายไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ 4)มีการประเมินความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเหตุผลความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณาว่ามาจากไหน และเป็นของใคร 5)บุคลากรในองค์กรให้ความสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่ในขณะที่องค์กรก็ให้การสนับสนุนบุคลากรและบุคลากรก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน 6)มีโครงสร้างขององค์กร

<sup>21</sup>Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization (New York : John Wiley and Sons, 1966),19-26.

<sup>22</sup>Edgar H. Chein, Organization Psychology, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall Inc., 1970),118.

<sup>23</sup>Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,5.

<sup>24</sup>มนุญ วงศ์นารี, คู่มือการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายจัดการหัวหน้างานและองค์กรที่มีประสิทธิผล (กรุงเทพฯ : นภาพกรณ์การพิมพ์, 2522),94 –113.

<sup>25</sup>ภิญโญ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : ศ.ศ. การพิมพ์, 2523),261.



ที่ยืดหยุ่นได้ 7)บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสนใจที่ผลสำเร็จมากกว่าระเบียบประเพณีต่าง ๆ 8)มีการติดต่อสื่อสาร โดยเปิดเผยตลอดทั้งองค์กร 9)บุคลากรมีความเข้าใจจุดประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน 10)การประชุมเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาขององค์กรเป็นประการสำคัญ 11)มีการเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ 12)งานของบุคลากรแต่ละคนมีสาระ น่าสนใจ และ 13)บุคลากรในองค์กรมีมาตรฐานในการทำงานสูงมีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการทำงานรับผิดชอบเป็นอย่างดี<sup>26</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล กิตตะยานนท์ ที่เห็นว่าสมาชิก ต้องมีความผูกพันกับกลุ่ม เชื่อใจไว้วางใจกันร่วมกันแก้ปัญหา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน โดยได้รับการเสริมแรงและสมาชิกรู้สึกปลอดภัยในเรื่องที่เหมาะสม<sup>27</sup> และ ภรณ์ กิรีติบุตร มีความเห็นว่าองค์กรจะมีประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็น เครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่เพียงใด<sup>28</sup> สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม ซึ่งกล่าวถึงลักษณะบางประการขององค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ คือ 1)สมาชิกทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร 2)สมาชิกทุกคนขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ 3)ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวาง 4)มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงมาเป็นอย่างมาก 5)เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นสมาชิกขององค์กรทุกคน จะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าว หหมดสิ้นไปในที่สุด 6)ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก 7)ความสำนึกในด้านระเบียบข้อบังคับหรือ คำสั่งยังคงมีอยู่แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมาก เรื่องใดที่เก๋าล้าสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด<sup>29</sup>

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์กรจะต้องประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในองค์กร การเรียนรู้และพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน

<sup>26</sup>มัลลี เวชชาชีวะ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524 ),7.

<sup>27</sup>นฤมล กิตตะยานนท์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร(กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526),155.

<sup>28</sup>ภรณ์ กิรีติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์กร(กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529),2.

<sup>29</sup>อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์กร : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2532) ,249.

ร่วมคิดร่วมตัดสินใจเพื่อพัฒนากิจการขององค์การอยู่เสมอ การยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความผูกพันกับองค์การ เข้าใจ และตระหนักในความสำคัญขององค์การให้การสนับสนุนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสิทธิผลจึงจะปรากฏ

### การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้าขององค์การ นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันออกไปทำให้เกิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันออกไปการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถแบ่งออกแบบกว้าง ๆ ได้ 3 ทาง คือ 1)การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้(the goal approach) 2)การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบและทรัพยากร(the system resource approach) 3)การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness)<sup>30</sup> สำหรับการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (the goal approach) นั้น จอร์จโกโปโลสและเทนเนนบอม (Georgopoulos and Tannenbaum) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลจะต้องเน้นวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์การวัดที่อยู่ในองค์การ โดยพบว่า 1)ความสามารถในการผลิต(productivity) 2)ความยืดหยุ่น (flexibility) ขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกขององค์การ 3)ความปราศจากความตึงเครียด(strain) ความขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ<sup>31</sup> และ ไพรซ์ (Price) ได้เสนอแนะว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การน่าจะอยู่ที่คุณภาพของปัจจัยต่อไปนี้ 1)ความสามารถในการผลิต(productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยที่ใช้ 2)การยินยอมปฏิบัติตาม(conformity) หมายถึง ความมากน้อยในการที่สมาชิกขององค์การยอมรับ

<sup>30</sup>บุญเลิศ ไพรินทร์ และ อัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์, การประเมินประสิทธิผลของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน(กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2530), 23-37.

<sup>31</sup>B.S. Georgopoulos and A.S. Tannenbaum, "The Study of Organizational Effectiveness," America Sociological Review 22(October 1975 ) : 53, อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ และอัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์, การประเมินประสิทธิผลของสถาบันข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2530),23.

บรรทัดฐาน(norms) ขององค์การ 3)ขวัญ(morale) หมายถึงความมากน้อยที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง 4)ความสามารถในการปรับตัว(adaptation) หมายถึงความมากน้อยในการที่องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 5)ความเป็นปึกแผ่น(institution) หมายถึง ความมากน้อยของการที่การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อมอันจะเป็นเครื่องตัดสินความอยู่รอดในระยะยาวขององค์การ<sup>32</sup> ส่วนการประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบทรัพยากร(the system resource approach) ซีฮอร์และยัคท์แมน(Seashores and Yuchtman) เห็นว่าเป้าหมายไม่ใช่เกณฑ์ที่จะประเมินประสิทธิผลองค์การแต่จะต้องประเมินโดยการเปรียบเทียบกันระหว่างองค์การว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างในด้านทรัพยากร คือ 1)ความคล่องตัว(liquefies) หมายถึงความสามารถในการเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย 2)เสถียรภาพ(stability) หมายถึง ความมั่นคงความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า 3)ความเหมาะสม(relevance) หมายถึง ความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการสำรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป 4)ความเป็นสากล(universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การ ทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น คน สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมและทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงิน สำหรับทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีการแข่งขันกันการแย่งชิงกันมีน้อย เนื่องจากไม่เหมาะกับองค์การหลายองค์การหรืออาจหาได้อย่างเพียงพอโดยการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ 5)ทรัพยากรทดแทน(substitution) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เป็นประโยชน์แทนการเสาะหาทรัพยากรซึ่งหายากยิ่งมาใช้เช่นเดียวกับคู่แข่ง<sup>33</sup> การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้และการประเมินผลในแง่ระบบและทรัพยากรเป็นการประเมินประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียวเรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว

<sup>32</sup>James L. Price, Organization Effectiveness : An Inventory of Propositions (Homewood Richard D.Irwin Inc.,n.d.),1,อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ และ อัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์,การประเมินประสิทธิผลของสถาบันข้าราชการพลเรือน(กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2530),24.

<sup>33</sup>S.E.Seashore and E.Yuchtman,“ Factorial Analysis of Organization Performance,” Administrative Science Quarterly,12 (1967) : 337-395, อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์ และอัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์,การประเมินประสิทธิผลของสถาบันข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2530),26.

(univariate effectiveness measures) ซึ่งแนวคิดการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวยังไม่ครอบคลุมและเหมาะสม เช่น การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยวัดจากกำไรเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ เพราะไม่มีองค์การใดสามารถอยู่รอดในระยะยาวได้หากมุ่งสนองเป้าหมายเพื่อผลกำไรประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์การ ในปัจจุบันองค์การมุ่งทำงานโดยมีเป้าหมายหลายประการ ดังนั้น การประเมินผลขององค์การจึงจำเป็นต้องครอบคลุมตัวแปรหรือเกณฑ์หลาย ๆ เกณฑ์เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ประโยชน์ในอันที่จะปรับปรุงองค์การอย่างแท้จริง<sup>34</sup> ปัจจุบันนักวิชาการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างที่เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน(multivariate effectiveness measures)มาใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิตมีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผล<sup>35</sup> แนวคิดนี้มีประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness ) ส่วนหนึ่งของผู้ที่ทำการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์มีดังต่อไปนี้คือ เฟรนด์แลนเดอร์ และพิคเกิล (Friendlander and Pickle) ได้กำหนดเกณฑ์การวัด หรือเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาองค์การในเรื่องของการเติบโตและการอยู่รอดโดยอาศัยระบบภายในและระบบภายนอกองค์การมาสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ (คือ 1)ความสามารถในการทำผลกำไรขององค์การ 2)ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิก 3)ความมากน้อยของคุณค่าขององค์การที่มีต่อสังคมที่องค์กรนั้นตั้งอยู่<sup>36</sup> ส่วน พาร์สัน(Parsons) ได้เสนอเครื่องมือวัดประสิทธิผลของ องค์การ ชื่อว่า AGIL ซึ่งระบุกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 กิจกรรมที่องค์กรจะต้องดำเนินการให้บรรลุประสิทธิผลได้แก่ 1) A: adaptation to the environment หมายถึง การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) G : goal attainment หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย 3) I : integration social stability หมายถึง การบูรณาการให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงของสังคม 4) L : latency หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในหมายถึงการผดุงไว้ซึ่ง

<sup>34</sup> Richard M. Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,39.

<sup>35</sup> Ibid.

<sup>36</sup>F.Friendlander and H.Pickle,“Component of Executiveness in Small Organization,”Administrative Science Quarterly 13(1968) : 289-304, อ้างถึงใน อภิรักษ์ ชุตินาส,“ตัวแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา : กรณีเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533), 87.

รูปแบบและสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมการกระตุ้นและการจูงใจ<sup>37</sup> ซึ่งแคมเบลล์ (Cambell) ได้สรุปตัวเกณฑ์และการวัดประสิทธิผลขององค์การ เเท่าที่นำมาใช้ประกอบด้วยตัวเกณฑ์ต่าง ๆ 30 ตัวเกณฑ์ ดังนี้ 1)ประสิทธิผลรวม (overall effectiveness ) 2) ผลผลิต(productivity) 3)ประสิทธิภาพ (efficiency) 4)กำไร(profit) 5)คุณภาพ(quality) 6)อุบัติเหตุที่เกิด(accidents) 7)การเติบโต(growth) 8)การขาดงาน(absenteeism) 9) การลาออกจากงาน(turnover) 10) ความพอใจในงาน (job satisfaction) 11)แรงจูงใจ (motivation) 12)ขวัญและกำลังใจ (morale) 13)การควบคุม(control) 14)ความขัดแย้งและความสามัคคี(conflict and cohesion) 15)ความคล่องตัวและการปรับตัวสามัคคี(flexibility and adaptation) 16)การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย(planning and goal-setting) 17)ความเห็นสอดคล้องกับของสมาชิกที่มีต่อเป้าหมาย(internalized of organizational goals) 18)การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ (internalized of organizational goals) 19)การเข้ากันได้ของบทบาทของสมาชิกและบรรทัดฐานหรือระเบียบกฎหมายที่กลุ่มกำหนดไว้(role and norm congruence) 20)ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวกับงานขององค์การ (managerial interpersonal skills) 21)ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวกับงานขององค์การ(managerial task skills) 22)การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร(information management and communication) 23) ความพร้อมในทางต่าง ๆ ที่มีอยู่ (readiness) 24)การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม(utilization of environment) 25)ทักษะและการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ ภายนอก(evaluation by external entities) 26)ความมั่นคง(stability) 27)คุณค่าของทรัพยากรด้านบุคคล( value of human resources) 28)การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ(participation and shared influence) 29)ความตั้งใจและทุ่มเทในด้านการอบรมและพัฒนาบุคคล (training and development emphasis) และ 30)การมุ่งความสำเร็จ(achievement emphasis)<sup>38</sup> สำหรับสตีลส์(Steers)ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ 1)การบรรลุเป้าหมายสูงสุด(goal optimization) 2) แนวคิดเกี่ยวกับระบบ (system perspective) และ 3) เน้นความสำคัญเรื่องพฤติกรรมของคนในองค์การ (emphasis on human behavior in organization setting) โดยได้เสนอสิ่งสำคัญ

<sup>37</sup> Talcott Parsons, "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization," in Complex Organizations : A Sociological Readers (New York : Free Press, 1966),44.

<sup>38</sup> John P. Campbell, "On the Nature of Organizational Effectiveness," in New Perspectives on Organizational Effectiveness, eds.P.S. Goodmann, J.M. Penning and Associates (San Francisco : Jossey-Bess , 1977) : 36-41, อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงศ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช ,2533),316-317.

ที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์การ(factors to organization effectiveness) ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยีขององค์การ 2)ลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3)ลักษณะบุคลากรในองค์การ และ 4)นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ<sup>39</sup>

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยเฉพาะองค์การเชิงระบบต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เป็นตัวป้อน(input) กระบวนการ(process) ผลผลิต(Product) และที่สำคัญคือสภาพสิ่งแวดล้อม(context) การบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้(goal optimization) 2) ระบบขององค์การ (system perspective) และ 3)พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ(human behavior) ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลความสำเร็จขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การ

### องค์ประกอบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผล

องค์ประกอบขององค์การที่มีอิทธิพลกำหนดตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์การนั้น นักการศึกษาได้สรุปไว้หลายท่าน อาทิ แคปโลว์(Caplow) ได้เสนอตัวแปรสำหรับใช้วัดประสิทธิผลขององค์การไว้ 4 ตัว คือ 1)ความมั่นคงขององค์การ(stability) 2)การประสาน(integration) งานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3)ความสมัครใจ(voluntarism) ของสมาชิกในองค์การที่เกิดความพึงพอใจ และ 4)ความสัมฤทธิ์ผล(achievement) อันเป็นผลรวมของกิจกรรมขององค์การ<sup>40</sup> ส่วนมิลตัน(Milton) ได้เสนอตัวปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจำแนกออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 3 ลักษณะ คือ 1)ลักษณะเฉพาะของบุคลากร(individual characteristics) 2)ลักษณะของงาน(characteristics of the job) และ 3)ลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงาน(characteristics of the work environment) ซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1)ลักษณะเฉพาะของบุคลากร(individual characteristics) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคลและภายในตัวบุคคล ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลนี้เมื่อปฏิบัติไปแล้วย่อมมีผลสืบเนื่องมาจากการกระทำพฤติกรรมนั้นและผลสืบเนื่องอาจจะเป็นไปได้ทั้งในลักษณะที่พึงพอใจและความไม่พึงพอใจ หากทำความพอใจแก่บุคคล

<sup>39</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,7-10.

<sup>40</sup> Theodore Caplow, Principle of Organization (New York : Harcourt Brace and World,1964),21.

ก็มักจะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ อีก<sup>41</sup> ในทางตรงกันข้ามหากนำมาซึ่งความไม่พอใจแก่บุคคล บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมใหม่ ดังนั้น ลักษณะของบุคคลในองค์การ มีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ เพราะพฤติกรรมของบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (job performance) ที่นำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลว<sup>42</sup> มิลตัน (Milton) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะเฉพาะ ของบุคคลในองค์การ (individual characteristics) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ ขององค์การ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงานทักษะความชำนาญ และ ความต้องการ 2) ลักษณะของงาน (characteristics of the job) ได้แก่ ความหลากหลายของ งาน ข้อมูลย้อนกลับ รางวัล และ ความชัดเจนของบทบาท และ 3) ลักษณะของสิ่งแวดล้อม ของงาน (characteristics of the work environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมปัจจุบัน (immediate work environment) และบรรยากาศขององค์การ (organization climate)<sup>43</sup> สำหรับ สเตียร์ (Steers) ได้ เสนอแนวคิดการวิเคราะห์เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การโดยให้พิจารณาสิ่งที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้ (goal optimization) 2) ระบบขององค์การ (system perspective) และ 3) พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (human behavior)<sup>44</sup> การวัด ประสิทธิภาพ ตามแนวคิดดังกล่าวเป็นวิธีที่ครอบคลุมหลายด้านสามารถนำไปวิเคราะห์องค์การ อย่างแพร่หลาย และเป็นกระบวนการที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด องค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดประ สติทธิผลขององค์การตามแนวคิดดังกล่าว จำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม (environment characteristics) 3) ลักษณะบุคลากร (employee characteristics) 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (policies and practices) องค์ประกอบขององค์การที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) องค์การเป็นหน่วยสังคมหรือ หน่วยงานซึ่งมีบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือกันให้บริการและดำเนินกิจการต่าง ๆ รวมทั้งการกระทำ ที่เกี่ยวข้องกับวัสดุในการผลิต ซึ่งอาจสรุปได้ว่า องค์การเป็นที่รวมมนุษย์กลุ่มต่าง ๆ ดำเนินการ ร่วมกันโดยการแบ่งงานกันทำ ผสมผสานข่าวสาร ข้อมูลร่วมกันในการตัดสินใจมีการดำเนินการ

<sup>41</sup> เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), 6.

<sup>42</sup> ภรณ์ กิรีติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ, 6.

<sup>43</sup> Charles R. Milton, Human Behavior in Organization (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall Inc., 1981), 76-77.

<sup>44</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views, 4-6.

อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุความสำเร็จร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างและลักษณะองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การในการวิเคราะห์โครงสร้าง ในลักษณะเดียวกันการบริหารองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่อยู่ที่การจัดโครงสร้างขององค์การและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงองค์ประกอบภายนอกเน้นการปรับปรุงให้เหมาะกับสถานการณ์ในทำนองเดียวกันองค์การที่มีประสิทธิผล ลักษณะขององค์การจะมีโครงสร้างที่ระบุไว้ชัดเจนในกรณีที่องค์การนั้นปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่<sup>45</sup> รวมถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในองค์การที่สามารถปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตขององค์การ ส่วนมากจะมีการแบ่งงานโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขนาดขององค์การที่เหมาะสมมีการตัดสินใจรวมศูนย์และเป็นทางการ องค์ประกอบขององค์การดังกล่าวมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ แต่มีแนวโน้มว่าสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การและลักษณะขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องลักษณะขององค์การเป็นองค์การจะรวมถึง การวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) โครงสร้าง และ 2) สภาพการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ<sup>46</sup> ดังนี้

1.1 โครงสร้าง(structure) สเตียร์(Strees) ให้ความหมายโครงสร้างขององค์การไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในองค์การที่สามารถปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตขององค์การ ส่วนมากจะมีการแบ่งงานโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขนาดขององค์การที่เหมาะสม มีการตัดสินใจรวมศูนย์ และเป็นทางการ ตัวแปรดังกล่าวมีแนวโน้มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ แต่มีแนวโน้มว่าสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาลักษณะขององค์การ สามารถวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) ความมากน้อยการกระจายอำนาจ (decentralization) 2)ความชำนาญเฉพาะอย่าง(specialization) 3)ความเป็นทางการ(formalization) 4)ช่วงการบังคับบัญชา(span of control) 5)ขนาดขององค์การ(organization size) และ 6)ขนาดของหน่วยงาน(work unit size)

<sup>45</sup>Paul R. Lawrence and J.W.Loresch, Organizational and Environment : Managing differencation and integration (Boston :Div. Of Research, Grad.sch. of Business Admini., Harvard University,1967),189.

<sup>46</sup>Ibid.



1.1.1 การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง การบริหารองค์การซึ่งมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงไป การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่คนระดับล่างจะมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็ยิ่งมากขึ้น<sup>47</sup> ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ ได้แก่ 1)ผู้บริหารระดับรองลงไปมีอำนาจในการตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ ภายใต้อำนาจที่ได้รับมอบหมาย 2)มีอิสระในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ และ 3)มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารระดับรอง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดผลดีในด้านการแบ่งเบาภาระของส่วนกลางหรือผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วแต่ต้องคำนึงถึงลักษณะขององค์การ<sup>48</sup> องค์การจะยึดหลักการกระจายอำนาจบางอย่างไว้ ในบางครั้งจะต้องมอบอำนาจบางส่วนให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา จึงอาจกล่าวได้ว่าขนาดของการกระจายอำนาจ มีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ 1)ความสำคัญของเรื่องที่ตัดสินใจ 2)ความต้องการเป็นแบบเดียวกันในเชิงนโยบาย 3)ขนาดขององค์การ 4)ความเป็นมาของกิจการ 5)ปรัชญาของการบริหาร 6)ความต้องการและควมมีอิสระในการดำเนินงาน 7)จำนวนผู้บริหารที่มีอยู่ในองค์การ 8)เทคนิคในการควบคุม 9) การกระจายการปฏิบัติงาน 10)การเปลี่ยนแปลงขององค์การ<sup>49</sup>

1.1.2 ความชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) เริ่มจากแนวคิดในการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ของ เทเลอร์(Taylor)ในปี ค.ศ. 1911 เพราะสมมติฐาน(hypothesis)ของแนวคิดนี้มีอยู่ว่าการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงขึ้น เพราะวิธีการดังกล่าว ปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น<sup>50</sup> และจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำซ้อนหรือการเหลื่อมล้ำในการทำงาน(duplicate and overlap) ในหน้าที่ด้วยการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ถ้าได้มีการแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ แล้วมอบให้แต่ละคนไปทำแต่ละชนิดตามความถนัดและมีฝีมือในการทำงาน งานส่วนรวมก็จะเสร็จเรียบร้อยได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพกว่าการที่จะมอบงานทั้งชิ้นให้แต่ละบุคคล<sup>51</sup> แต่จากการนำ

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> กิติมา ปรีดีดิติก, ทัศนคติการบริหารองค์การ (กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524), 148-151.

<sup>49</sup> Harold Koontz and Cyrill O. Donnell, Principals of Management : and Analysis of managerial Functions, 4 th ed. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), 67.

<sup>50</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views, 60-61.

<sup>51</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), 116.

สมมติฐานการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างไรไปตรวจสอบ พบว่า ถึงแม้การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานและเพิ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แต่ก็มีความเสี่ยงต่อบุคลากรในแง่ของทัศนคติเกี่ยวกับงาน สุขภาพจิตและความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ประโยชน์ที่ได้รับจากความชำนาญพิเศษในแง่ของการเพิ่มผลผลิตมักถูกลบล้าง<sup>52</sup> การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพสูง วิธีดังกล่าวเปิดโอกาสให้บุคคลแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างและผลงานที่ปรากฏของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.1.3 ความเป็นทางการ(formalization)หมายถึง ความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจงหรือถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการยิ่งองค์กรมีกฎ ระเบียบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรมากเท่าไร องค์กรนั้นก็จะมีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ การที่องค์กรมีความเป็นทางการหรือแบบแผนมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีแบบแผนเป็นอย่างมากนี้มักจะกระทำทุกสิ่งโดยยึดระเบียบ ชนิดที่เรียกว่า "ตามตัวอักษร"(by the book) ซึ่งก็มักจะมีผลทำให้พฤติกรรมใหม่ ๆ หรือพฤติกรรมที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหาถูกจำกัดลงในวงแคบ ซึ่งเป็นปัญหารุนแรงสำหรับองค์กรซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง การจัดองค์กรแบบมีแบบแผนน้อยอาจได้ผลงานสูงกว่าในสภาพที่ไม่คงที่และไม่รู้ชัด แต่อาจจะเป็นการคิดว่าหากองค์กรจะมีแบบแผนมากขึ้น แต่ในส่วนการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถสร้างความเชี่ยวชาญมากขึ้นก็ตาม แต่ในทางลบก็อาจจะเกิดความเบื่อหน่ายที่ส่งผลถึงการผลิตที่ตกต่ำ ตัวอย่างการศึกษาทดลอง ฮอว์ธอร์น(Hawthorne Studies) ก่อนข้างจะชี้ว่าองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการผลที่ออกมามักจะเป็นลบ<sup>53</sup>

1.1.4 ช่วงการบังคับบัญชา(span of control) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบการบังคับบัญชาเพียงใด หรือผู้จัดการคนหนึ่ง ๆ สามารถจะควบคุมดูแลได้โดยตรง ซึ่งช่วงการควบคุมนี้เรียกว่า (span of management) หรือ (span of supervision)<sup>54</sup> จากหลักความจริงข้อหนึ่งว่ามนุษย์ย่อมมีขีดความสามารถในการทำงานอย่างจำกัด ทำนองเดียวกับการควบคุมบังคับบัญชาในหน่วยงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับ

<sup>52</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,65.

<sup>53</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร ,32-34.

<sup>54</sup> Stan Koggen, The Human Side of Organization, 2nd ed.(San Francisco : Canfield Press,1978),149.

ความสามารถของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน รวมถึงปัจจัยการกำหนดขนาดของช่วงการบังคับบัญชาอื่น ๆ อีก เช่น ระดับองค์การ ประเภทของกิจกรรม ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะขององค์การ และ ฟลิปโป(Flippo) ยังได้เสนอว่าจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบเหล่านี้ด้วย คือ 1)ลักษณะของงานที่บังคับบัญชา 2)ลักษณะความคล้ายคลึงของงาน 3)ลักษณะของงานมีความอิสระต่อกันเพียงใด 4)สถานการณ์และความมั่นคงขององค์การ 5)ลักษณะของขนาดอันเป็นมาตรฐานของงาน 6)ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 7) จิตความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>55</sup> ส่วนจำนวนบุคคลในช่วงการบังคับบัญชา พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ที่ความเชื่อว่ามีอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้บังคับบัญชา มักอยู่ระหว่าง 1 : 6 กับ 1 : 15 ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดของการทำงาน<sup>56</sup> ส่วนเออวิก (Urwick) ได้วิจัยพบว่าจำนวนของช่วงการบังคับบัญชาที่ดีที่สุดควรจะเป็น 4 คน กล่าวคือ การให้ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ รับผิดชอบผู้ใต้บังคับบัญชา 4 คนด้วยกันและในการสำรวจองค์การต่าง ๆ ในสภาพความเป็นจริงนั้นได้ข้อมูลจำนวนมากว่าในบางแห่งผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเพียง 1 ถึง 2 คน บางแห่งมีมากถึง 19-20 และถึง 24 คน อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ยังพบอีกว่ายังเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงลักษณะของช่วงการบังคับบัญชาจะแคบกว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่า<sup>57</sup> ทั้งนี้ แม้ว่าจะพยายามกำหนดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาว่าควรจะมีเท่าไรจึงจะเหมาะสมกับแต่ละองค์การแต่ก็ยังไม่มียุติว่าช่วงการบังคับบัญชาควรกว้างหรือแคบและจำนวนเป็นเท่าใดย่อมแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การที่มีสภาพไม่เหมือนกันเป็นสิ่งท้าทายต่อการจัดการของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

1.1.5 ขนาดขององค์การ(organization size) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นเครื่องกำหนดการกระจายอำนาจ ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ของ สเตียร์(Steers) ซึ่งให้เห็นว่า ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และนำไปสู่ความไม่เต็มใจ

<sup>55</sup> Edwin B. Flippo, Management : A Behavioral Approach (Boston,Mass : Allyn and Bacon, Inc.,1966),107.

<sup>56</sup> ภาณี กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ,80.

<sup>57</sup> Lyndall Urwick, Waxioms of Organization, อ้างถึงใน ทศนา สัจฉนทกสมิต, “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2541),61.

ของบุคลากรที่จะอยู่ต่อไปในองค์กร<sup>58</sup> สำหรับองค์กรในโรงเรียนขนาดของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกล่าวคือ ขนาดของโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก<sup>59</sup> โดยมีเหตุผลสนับสนุนจากการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยความเชื่อที่ว่าในส่วนของข้อเท็จจริง โรงเรียนขนาดใหญ่มักอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความเจริญ มีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีครูเพียงพอที่จะสอนในสาขาวิชาเฉพาะได้ และส่วนมากนักเรียนจะมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี<sup>60</sup> ขนาดของโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคุณธรรมไม่แตกต่างกันมากนักซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ด้านความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความอดทน และ ความมีระเบียบวินัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน<sup>61</sup>

1.1.6 ขนาดของหน่วยงาน(work unit size)จากการศึกษาวิเคราะห์ของ สเตียร์(Steers) พบว่าขนาดของหน่วยงานมีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าต่อผลผลิตของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรเพิ่มขนาดกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพึงพอใจในงาน การเอาใจใส่ต่องานลดลงและความสามารถในการรักษาบุคคลไว้ได้ก็ลดลงพร้อม ๆ กับการโต้แย้งทางแรงงานมากขึ้น กลุ่มงานเล็ก ๆ ให้ออกาสแก่สมาชิกในการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดคุ้นเคยกันมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ทั้งยังสร้างความรู้สึ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้สูงกว่าในขณะที่กลุ่มใหญ่มักมีความเป็นแบบแผนมากกว่าและ

<sup>58</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral Views*,67.

<sup>59</sup>สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย, หน่วยศึกษานิเทศก์,"การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรพุทธศักราช 2521ปีการศึกษา 2524 จังหวัดสุโขทัย," *วิจัยสนเทศ* 3, 32 (พฤษภาคม 2526) : 27.

<sup>60</sup> สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา", รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของการประถมศึกษา(กรุงเทพฯ : เรวาวัฒนาการพิมพ์,2521), 24.

<sup>61</sup> สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช, หน่วยศึกษานิเทศก์,"ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรพุทธศักราช 2521," *วารสารการวิจัยทางการศึกษา* 15, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2528) : 83.

ให้โอกาสสมาชิกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใกล้ชิดน่าพึงพอใจได้น้อยกว่า จึงมักมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าในกลุ่มทำงานที่มีขนาดเล็ก<sup>62</sup>

1.1 เทคโนโลยีและอุปกรณ์(technology & material) บทบาทของเทคโนโลยีต่อกระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือตัวป้อน(input) ให้เปลี่ยนเป็นผลผลิต(output) ที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เทคนิคใหม่ และต้องมีความรู้กว้างขวาง มีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการบริหารและจำเป็นที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาบุคลากรให้มีฝีมือ เจตคติและความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล จากการศึกษาของวูดเวิร์ด(Woodward) พบว่า องค์การใดที่มีเทคโนโลยีซึ่งต่างกันจำเป็นต้องใช้โครงสร้างและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันด้วย<sup>63</sup> ทอมสัน (Thompson) จึงได้เสนอแนวคิดจำแนกประเภทเทคโนโลยีตามลักษณะของหน่วยงานและสามารถใช้กับองค์การได้หลายประเภท คือ 1)เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกันในระยะยาว(long-linked technology) มีลักษณะที่หลายหน่วยงาน ทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน 2)เทคโนโลยีเป็นสื่อ(mediating technology) มีลักษณะเชื่อมโยงหน่วยงานในระบบเป็นเอกเทศเข้าด้วยกันโดยใช้ระเบียบปฏิบัติที่มีมาตรฐานเดียวกัน 3)เทคโนโลยีแบบเข้มข้น(intensive technology) มีลักษณะของความพิเศษโดยการใช้ตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ใช้บริการ<sup>64</sup> และองค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัว หรือเปลี่ยนแปลงง่าย มักนำไปสู่บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ สร้างสรรค์ และยอมรับความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย<sup>65</sup>

1. ลักษณะสภาพแวดล้อม( environment characteristics) ความสำเร็จในการขจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเน หรือการทำนายภาวะแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้ภาวะแวดล้อม และระดับของความจำเป็นหรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าวส่งผลต่อความเหมาะสมที่องค์การตอบสนองต่อ

<sup>62</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,68.

<sup>63</sup> J.Woodward, Management and Technology (London : Her Majesty's Stationary office, 1985),152.

<sup>64</sup>J.D. Thompson, อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิผลขององค์การ (กรุงเทพฯ : พัทธ์อักษร, 2528), 72-73.

<sup>65</sup>บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในองค์การ(กรุงเทพฯ : พัทธ์อักษร, 2528), 72-73.

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม แบบจำลองกระบวนการมีการประยุกต์ที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งให้เห็นความจำเป็นที่ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการออกแบบขององค์การ เทคโนโลยี วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมขององค์การเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดีและนำไปสู่การอยู่รอดขององค์การ สภาพแวดล้อมจำแนกได้เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสตีเยอร์ส(Steers) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมของงานออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(external environment) และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal environment)<sup>66</sup> ซึ่งหมายถึงบรรยากาศขององค์การ

2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(external environment) เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องรับรู้เพราะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน โดยใช้การประสานงานเป็นตัวเชื่อมโยง การประสานงานเป็นกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ การประสานงานอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงาน หรือหน่วยงานกับหน่วยงาน<sup>67</sup> การประสานระหว่างหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การนั้น มีหลักในการดำเนินการดังนี้ 1) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การแต่ละองค์การไว้ชัดเจน 2) มีการวางแผนร่วมกัน 3) ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง 4) จัดบุคลากรประสานงานระหว่างองค์การให้เหมาะสม 5) ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานระหว่างองค์การ<sup>68</sup> บาร์เนอร์ยี (Banerjee) ได้แบ่งประเภทการประสานงานไว้เป็น 2 ประเภท คือ 1) การประสานงานภายในองค์การและภายนอกองค์การ การประสานงานภายในองค์การหมายถึงการประสานงานภายในหน่วยงานหรือองค์การ เช่นภายในกระทรวง ทบวง กรมเดียวกัน ส่วนการประสานงานภายนอกองค์การ ได้แก่ การประสานงานระหว่างต่างหน่วยงานหรือการติดต่อกับบุคคลภายนอกต่าง ๆ 2) การประสานงานในแนวดิ่งและการประสานงานในแนวนอน สำหรับการประสานงานในแนวดิ่ง หมายถึง การประสานงานจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา(top down) และการประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

<sup>66</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral Views*,84 - 97.

<sup>67</sup> เดชา ทองสุวรรณ และ ปกรณ์ ศรีคอนไผ่, “เทคนิคการประสานงาน,” ใน เอกสารประกอบการฝึกอบรมบุคลากรในโครงการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ ปี 2533, 271.(อัครา)

<sup>68</sup> เรื่องเดียวกัน.

(bottom up) ส่วนการประสานงานในแนวนอน หมายถึง การประสานงานในระดับเดียวกัน เช่น ระหว่างอธิบดีกรมหนึ่งไปยังอธิบดีอีกกรมหนึ่งเป็นต้น<sup>69</sup> สำหรับการประสานงานระหว่างองค์การนั้น สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอเทคนิคการประสานงานระหว่างองค์การไว้ 4 ประการ คือ 1)การกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์การแต่ละองค์การควรให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย อย่ากำหนดหน้าที่ให้กว้างขวางหรือข้อความที่กำกวมอาจนำไปสู่การทำงานเหลื่อมล้ำกันและเกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด 2)การใช้คณะกรรมการผสม หรือคณะกรรมการกลาง คณะกรรมการดังกล่าวนี้จะช่วยคลี่คลายและขจัดมูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้งลงได้มาก และจะทำให้มีการประสานงานดีขึ้น โดยเฉพาะในกิจการบริหารที่มีความมุ่งหมายกว้างขวางและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย 3)การใช้วิธีการงบประมาณในการพิจารณาร่างงบประมาณเพื่อขออนุมัติจัดตั้งยอดเงินดำเนินการตามแผนงานขององค์การต่าง ๆ อันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่น ๆ นั้น วิธีการงบประมาณจะสามารถพิจารณาและป้องกันปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันได้ดีที่สุดในที่สุด 4)วิธีการประชาสัมพันธ์ องค์การควรจะมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงาน ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การของตนให้ทั่วถึง โดยเฉพาะกับองค์การที่ตนจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงานภายนอกกับองค์การนั้น ๆ ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงแต่จะให้ประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติหากให้ประโยชน์ทางอ้อมแก่การประสานงานระหว่างองค์การนี้ด้วย<sup>70</sup> ผลการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นค่อนข้างชัดเจนในเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ โดย สเตียร์ (Steers) ได้กล่าวไว้ว่า “องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก”<sup>71</sup> ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผู้รับบริการ กลุ่มอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติที่ยุ่ยาก สลับซับซ้อนความมั่นคงเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ(Internal environment) เป็นองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของบุคลากรอาจจะแตกต่างกันไป แต่ก็มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สเตียร์(Steers) กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์ห้บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายใน

<sup>69</sup>Mrittjunjoy Banerjee, Business Administration (Bombay : Asia Publishing House, 1963),199.

<sup>70</sup>สมพงษ์ เกษมสิน,“การประสานงาน,”วารสารการประชาสงเคราะห์ 29,6 (พฤศจิกายน 2528) : 48-52.

<sup>71</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,90-91.

องค์การซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่าบรรยากาศขององค์การ (organizational climate)<sup>72</sup> บรรยากาศขององค์การ คือ ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการภายในองค์การและองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ การปฏิบัติงานในองค์การ และความพอใจในงาน<sup>73</sup> ส่วน สวิตเซอร์(Sweitzer) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การสามารถช่วยลดความขัดแย้งในองค์การได้อีกทั้งบรรยากาศในองค์การยังช่วยให้บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนด<sup>74</sup> สำหรับบาร์นาร์ด เชื่อว่า บรรยากาศในองค์การเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับเป้าหมาย ความต้องการและความสามารถของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การและถ้าบรรยากาศในองค์การ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์การประสิทธิผลก็จะเกิดแก่องค์การ<sup>75</sup> และจากการศึกษาของบอร์เดน (Borden) พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำนองเดียวกันหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจบรรยากาศขององค์การ ความพึงพอใจในงานจะต่ำด้วย<sup>76</sup> ทั้งนี้ สเตียร์(Steers) กล่าวว่า เพื่อสร้างให้บรรยากาศในองค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ๆ อันประกอบด้วยแนวโน้มของความสำเร็จ (achievement organization)

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช 2529), 277.

<sup>74</sup>Robert Sweitzer, "An Assessment of two Theoretical Frame Works," in Organization and Human Behavior : Focus on Schools ,eds. Fred D. Carver and Thomas J. Sergiovanni (New York : McGraw – Hill Book Company, 1969),167-181, อ้างถึงใน กมล ปิยภักดิ์, "การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร"(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531),85.

<sup>75</sup>Chester I. Barnard, The Functions of the Executive (Cambridge,Massachusetts : Harvard University Press,1971),9.

<sup>76</sup>Carl Borden, quoted in William B. Werthe, Jr., and Keith Davis, Personnel Management and Human Research(New York : Mc Graw – Hill Inc., 1982),9.



ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน(employee centeredness) แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ(reward punishment orientation) ความมั่นคงกับการเสี่ยง(security VS.risk) ความเปิดเผยกับการปกป้อง (openness VS defensiveness)<sup>77</sup> สอดคล้องกับ กิบสัน(Gibson) ที่มีความเชื่อเรื่องบรรยากาศ ในองค์การว่า มีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การหลายตัว อาทิ ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมของคนในองค์การ โครงสร้างขององค์การ และกระบวนการขององค์การ แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและมีปฏิกริยาต่อกัน ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน ที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันด้วย<sup>78</sup> ดังนั้น บรรยากาศในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ

3. ลักษณะบุคลากร (employee characteristics) ลักษณะบุคลากรในองค์การมีความ สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การเพราะพฤติกรรมของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (job performance) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ<sup>79</sup> จากแนวคิดของ แคทซ์ และ คาน (Katz and Kahn) เสนอว่าพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การ จะต้องได้รับตอบสนองของคนในองค์การเพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุด คือ 1)องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและธำรงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ 2)องค์การจะต้องมี ความสามารถที่จะทำให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้(dependable role performance) ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์การ คือ การคาดคะเนได้ทั้ง ในเรื่องของเครื่องมือเครื่องใช้และเรื่องของคน 3) องค์การต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมในทาง สร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติ<sup>80</sup> สเตียร์(Steers) เชื่อว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของ องค์การนั้นคือพฤติกรรมของคนในองค์การและได้เสนอตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญด้าน ลักษณะบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การ 3 ประการด้วยกัน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์การ (attraction) 2)การปฏิบัติงานตามบทบาท(performance)และการจูงใจ(motives, goals and need)<sup>81</sup>

<sup>77</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,8.

<sup>78</sup> J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, and J.H. Donnelly, Organization : Behavior, Structure, Process, 3rd ed.(Dollas ,Texas : Business Publishing Inc., 1979),27.

<sup>79</sup>ภรณ์ กীরติบุตร,การประเมินประสิทธิผลขององค์การ(กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529),93.

<sup>80</sup>Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York : John Wiley & Sons,1966),114-115, อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร, การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การ (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529), 93.

<sup>81</sup> เรื่องเดียวกัน.

3.1 ความผูกพันกับองค์กร(Attraction) เป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันทางจิตใจ(commitment) ซึ่งหมายถึงผู้ได้บังคับบัญชา มีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชาและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย<sup>82</sup> ส่วนองค์ประกอบที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน 3) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร 4) ประสบการณ์จากการทำงานที่มากับองค์กรนั้น<sup>83</sup> แหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น สเตียร์ Steers) และ บุชาน (Buchan) พบว่ามีปัจจัย 3 ประการ ที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งรวมถึงอายุการทำงานในองค์กรและความต้องการความสำเร็จในชีวิต 2) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรในอดีตและความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์กร<sup>84</sup> ฉะนั้น บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย

3.2 การปฏิบัติงานตามบทบาท( performance in organization) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่ได้หมายความว่าเพียงว่าสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ แต่จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี ซึ่ง สเตียร์ (Steers) ได้เสนอตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร 3 ประการ คือ ความสามารถ (abilities) คุณลักษณะเฉพาะตัว(trait) และความสนใจ(interests) และความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ(role charity and acceptance) โดยเน้นว่าเมื่อองค์กรมีข้อกำหนดชัดเจนและบุคลากรยอมรับข้อกำหนดของบทบาทเหล่านั้น บุคลากรจะมีความเต็มใจทุ่มเทพลังงานเพื่อกิจกรรมและเป้าหมาย และสเตียร์(Steers) เสนอว่าปัจจัย 3 ประการ ของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรประกอบด้วย การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนของบทบาท<sup>85</sup> สำหรับ เกลเลอร์แมน (Gellerman) กล่าวถึงการการศึกษาการจงใจว่า

<sup>82</sup> L.W.Porter and R.M.Steers, " Organization, Work and Personal Factor in Employee Turnover and Absentecism," *Psychological Bulletin* 80 (1973) :151-176.

<sup>83</sup>อนันต์ คงจันทร์, "ความผูกพันต่อองค์กร," *ธุรกิจปริทัศน์* 9,8(กันยายน 2529) : 36.

<sup>84</sup>ภรณ์ กীরติบุตร, *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*(กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529),95-96.

<sup>85</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral Views*, 124-126.

เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของบุคคลหนึ่งและวัตถุประสงค์เช่นนี้ จะพบเห็นได้จาก เป้าหมายที่ชัดเจน<sup>86</sup> สำหรับวิธีการสร้างแรงจูงใจ ฟูลเมอร์และ แฟรงกลิน (Fulmer and Franklin) สรุปไว้ 5 วิธี คือ 1)วิธีแบบเก่า คือใช้ตัวเงิน ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์มากกว่าความเป็นมนุษย์ 2)วิธีการสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์(Maslow) 3)วิธีมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นสิ่งจูงใจมากกว่าบุคคล 4)วิธีการบำรุงขวัญและสร้างแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) 5)วิธีการให้คาดหวังในสิ่งที่ชอบ<sup>87</sup>

สำหรับวิธีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานมีหลายวิธี ได้แก่ การจูงใจ โดยละมุนละม่อม แบบต่อรอง แบบการแข่งขัน การจูงใจตนเองและการจูงใจเผด็จการ<sup>88</sup> การจูงใจเหล่านี้สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1)การจูงใจแบบปฏิภาค(Positive motivation) ได้แก่ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและ 2) การจูงใจแบบนิเสธ (negative motivation) ได้แก่ การจูงใจโดยวิธีข่มขู่ บังคับและลงโทษ<sup>89</sup> จากการศึกษาของ สเตียร์ (Steers) พบว่า บรรยากาศกระตุ้นแรงจูงใจที่ต้องการความสำเร็จ และสามารถจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่สนองความต้องการสำคัญ ๆ ของบุคลากรมีอิทธิพลต่อ บรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และประสิทธิผลขององค์การ ไลเคิร์ต (Likert) เสนอว่า แรงจูงใจที่จะใช้ได้ผลในการบริหารงานขององค์การ ก็ต่อเมื่อให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ และได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตนเองให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่<sup>90</sup> การจูงใจจะใช้ได้ดีในองค์การที่มีผู้บริหารงานที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ไม่แน่วแน่มไปว่า การปฏิบัติงานในองค์การจะมีประสิทธิผล

<sup>86</sup> S.W. Gellerman, Motivation and Productivity (Bombay : D.B. Taraporevala Sons & Co., 1970),290.

<sup>87</sup>Robert M. Fulmer and Stephen G. Franklin, Principles of Professional Management, 2nd ed. (New York : McMillan Publishing, 1982),279-285 .

<sup>88</sup>กิติมา ปรีดีดิลก, ทฤษฎีการบริหารองค์การ(กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524), 194-196.

<sup>89</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), 307-308.

<sup>90</sup>Rensis Likert, New Pattern of Management (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1969) ,75.

4.นโยบายการและการปฏิบัติ(policies and practices) องค์การจะบรรลุผลสำเร็จมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การได้ใช้กลไกทางการบริหารอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรนั้น ๆ องค์ประกอบที่สำคัญของนโยบายและการบริหารได้แก่ 1)การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากประสิทธิภาพองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถของการบริหารที่จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งหมายรวมถึงเป้าหมายของแต่ละระบบย่อยขององค์กร เป้าหมายของกลุ่มคน และเป้าหมายแต่ละบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องสอดคล้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน 2)การแสวงหาทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารองค์การมีความจำเป็นต้องบูรณาการและประสานงานระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์การในการได้มาและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย หากบูรณาการ และการประสานงานเป็นไปอย่างถูกต้องสมดุลก็จะทำให้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้น การกำหนดนโยบาย การสร้างการรับรู้ยอมรับและถือปฏิบัติเป็นภาระผูกพันของบุคคลในองค์กรต่อนโยบายการใช้ทรัพยากรจะช่วยสร้างความมั่นใจว่าองค์กรนั้น ๆ ใช้ทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตขององค์กรตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เนื่องจากองค์กรเป็นระบบเปิดการศึกษาองค์กรตามแนวทางนี้จึงให้ความสำคัญกับข้อมูลป้อนกลับและระบบควบคุมให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย และแม้ว่าระบบควบคุมจะมีหลายแบบแต่แบบจำลองนี้ให้ความสำคัญกับลักษณะบุคคลในการควบคุมการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ สเตียร์(Steers)ได้สรุปผลการศึกษาธรรมชาติของประสิทธิภาพองค์กรว่า มีข้อสรุปที่สามารถใช้ได้ทั่วไป 2 ประการ คือ 1)จะสามารถเข้าใจประสิทธิภาพองค์กรได้ดีที่สุดเมื่อพิจารณาในลักษณะของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง แทนที่จะเป็นการพิจารณาผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น 2)ประสิทธิภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทและลักษณะของแต่ละองค์กร ด้านเป้าหมาย โครงสร้าง เทคโนโลยี บุคคล สภาพแวดล้อม ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรทั้งสิ้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ สำหรับ ภรณ์ กิรีติบุตร กล่าวว่าสิ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้และมีประสิทธิภาพคือนโยบายการบริหารและการปฏิบัติการบริหารในด้านต่าง ๆ<sup>91</sup> สมยศ นาวิกาน เสนอว่า นโยบาย (Policies) คือ แนวทางสำหรับการคิดโดยกว้าง ๆ เป็นข้อความทั่วไป ที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการคิดของผู้บริหารที่ต้อง

<sup>91</sup> ภรณ์ กิรีติบุตร, การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ,98.

รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ นโยบายจะกำหนดขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ไว้แต่ไม่ได้ชี้ชัดว่า จะต้องทำอะไรบ้าง ส่วนวิธีปฏิบัติจะกำหนดขั้นตอนการทำกิจกรรมต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน<sup>92</sup> สตีเยร์(Steers) ได้เสนอนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถใช้เป็นตัว กำหนดประสิทธิผลขององค์การ องค์การจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผล องค์การได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การได้ใช้กลไกทางการบริการอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ ขององค์การนั้น ๆ ตัวแปรสำคัญของนโยบายและการบริหาร อันได้แก่ 1)การกำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์(strategic goal setting) 2)การจัดหาและใช้ทรัพยากร(resource acquisition & utilization) 3)ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(leadership & decision making) 4)การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การ(organizational adaptation & innovation) และกระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication processes)<sup>93</sup>

4.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (strategic goal setting) ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถของการบริหารที่จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรและการใช้ ทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การกำหนดเป้าหมายจึง เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งหมายรวมถึงเป้าหมายของแต่ละระบบย่อยขององค์การ เป้าหมายของกลุ่มคน และแต่ละบุคคลจำเป็นต้องสอดคล้องเกื้อหนุนซึ่งกัน และกัน

4.2 การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (resource acquisition & utilization) การจัดหา ทรัพยากรและการใช้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารองค์การมีความจำเป็นต้องบูรณาการและ ประสานงานระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์การในการได้มาและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย หากการประสานงานเป็นไปอย่างถูกต้องสมควรก็จะทำให้การใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า เป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้น การกำหนดนโยบายการสร้าง การรับรู้ ขอมรับและถือปฏิบัติเป็นภาระผูกพันของบุคคลในองค์การต่อนโยบายการใช้ทรัพยากรจะช่วย สร้างความมั่นใจว่าองค์การนั้น ๆ ใช้ทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตขององค์การตอบสนองต่อ ความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิดการศึกษาองค์การ ตามแนวทางนี้จึงให้ความสำคัญกับข้อมูลป้อนกลับ และระบบควบคุมให้การปฏิบัติหน้าที่ของ องค์การมุ่งสู่เป้าหมาย และแม้ว่าระบบควบคุมจะมีหลายแบบ แต่แบบจำลองนี้ให้ความสำคัญกับ ลักษณะบุคคลในการควบคุมการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

<sup>92</sup>สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2525), 108-109.

<sup>93</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,136.

4.3 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and decision making) นักวิชาการทางด้านบริหารหลายท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานที่เกิดจากภาวะผู้นำ ในด้านความหมายของผู้นำ(leader) และผู้บริหาร(administrator) สำหรับ ภาวะผู้นำ เฮอร์เซย์ และ บลานชาร์ด (Hersey and Blanchard) ให้ความหมายไว้ว่า คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ<sup>94</sup> ลิพแฮม(Lipham) ซึ่งให้ความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้บริหารโดยให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทในการดำรงสถานภาพขององค์กร ส่วนผู้นำที่มีบทบาทสำคัญคือ เป็นตัวการเปลี่ยนแปลง<sup>95</sup> แต่ ฮิคส์ และ กัลเลท (Hick and Gullet) มีความเห็นว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทในการวางแผนงาน การจัดองค์การ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมงาน<sup>96</sup> สำหรับความคิดเห็นของ ทีด(Tead) ภาวะผู้นำเป็นการกระทำที่ใช้การจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ<sup>97</sup> และ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกายและกำลังใจ เพื่อชักจูงหรือคลอใจให้ผู้อื่นทำตามการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามความประสงค์ของตนและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และการจูงใจเช่นนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย<sup>98</sup> ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตัวหนึ่งก็คือความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรและกระบวนการตัดสินใจในองค์กรเป็นกระบวนการในการเลือกทางเลือกซึ่งมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอนคือ 1) กิจกรรม

<sup>94</sup> Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, Management of Organization Behavior, 2nd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall,1972),68.

<sup>95</sup> Jame M. Lipham, “Leadership and Administration,” in Education and Administration, 3rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1974),128.

<sup>96</sup>Herbert G. Hick and Ray C. Gullet, Organizational Theory and Behavior (New York : McGraw – Hill Book Company, 1975),300.

<sup>97</sup>Ordway Tead, The Art of Leadership (New York : McGraw - Hill Book Company,1970),20.

<sup>98</sup>ดิน ปรัชญพฤทธิ์, “แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8-15 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534),618.

ด้านสมอง(intelligence activities) หมายถึง การรู้ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมทั้งหาทางแก้ไข 2)กิจกรรมด้านการออกแบบ(design activities) ซึ่งสร้างและประเมินทางเลือกปฏิบัติโดยเปรียบเทียบผลที่จะได้ทั้งในทางบวกและทางลบ และ 3)กิจกรรมด้านการเลือก(choice activities) หรือการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นำจะต้องใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งจะต้องพิจารณาด้วยว่า จะต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการตัดสินใจ<sup>99</sup> ดร็กเกอร์(Drucker)ได้ให้ทัศนะว่า การตัดสินใจที่จะเลือกทางใดในบรรดาหลาย ๆ ทางเลือกนั้น เป็นการยากที่จะบอกได้ว่าทางเลือกทางใดถูกหรือผิด<sup>100</sup> สำหรับชวนชม ชินะดังกูร ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่จะบอกความถูกต้องนั้น เปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลงระหว่างซ้ายและขวา ความผิดพลาดของการตัดสินใจย่อมมีผลกระทบต่อการทำงาน<sup>100</sup> สำหรับ ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร กล่าวว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาในขณะที่ดำเนินการตัดสินใจจึงต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านเพื่อช่วยในการตัดสินใจ แต่ที่สำคัญมี 3 ประการ คือ 1)องค์ประกอบด้านบุคคลและกลุ่มบุคคล 2) องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์การ 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ<sup>101</sup>

4.4 การติดต่อสื่อสาร(Communication) ในองค์การที่ประกอบด้วยคนจำนวนมาก ระดับและตำแหน่ง บทบาทและหน้าที่ลดหลั่นกันไป มีการพบปะสังสรรค์ติดต่อส่งข่าวสารกันในกิจวัตรของการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือในการประสานกิจกรรมของบุคคลให้เป็นไปในเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน มินเตอร์(Minter) ได้สำรวจค่านิยมจำนวนมากของคำว่า การติดต่อสื่อสารแล้วสรุปได้ว่า มีองค์ประกอบเป็นตัวเลือกอยู่ 5 ประการ คือ 1)การส่งข่าวสาร (transmission) และการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึกและแนวปฏิบัติ 2)ผู้ส่งข่าวหรือผู้ติดต่อสื่อสาร(communicator) ข่าวสาร(message) และผู้รับการติดต่อ(receiver) 3)การติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน(interaction) 4)กระบวนการทางสังคม(social process) 5)กระบวนการสัญลักษณ์(symbolic process) และบุคคลอย่างน้อย 2 คนที่เกี่ยวข้อง

<sup>99</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views,156-158.

<sup>100</sup> Peter F. Drucker, The Effective Executive (London : Pan Book,1970), 146.

<sup>100</sup> ชวนชม ชินะดังกูร, บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร (กรุงเทพฯ : สมาคมครุคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2524 ),125.

<sup>101</sup> ประหยัด ศรีวิหะ และ ชาญชัย อาจินสมาจาร, การบริหารการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : พัทธอักษร,2527), 48.

ในกระบวนการนี้<sup>102</sup> การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลอันเกิดจากความเข้าใจในลักษณะและปัญหา จะต้องเป็นการสื่อสารทั้งแบบทางเดียว(one - way communication) และสองทาง(two - way communication) ที่มีการโต้ตอบระหว่างผู้ส่งข่าวและผู้รับข่าว การติดต่อสื่อสารสามารถแบ่งตามรูปแบบได้ 2 ลักษณะ คือ 1)การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ(Formal communication) ซึ่งจะเกิดขึ้นตามโครงสร้างขององค์การ หรือช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น บันทึกรายงานการประชุม และ 2)การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ(informal communication) เป็นแบบที่เกิดมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในองค์การ เช่น การพูดคุยกันระหว่างพนักงานในเวลาอาหาร ทำให้เกิดการเล่าหรือบอกกล่าวเรื่องราวที่ได้ยินต่อ ๆ กันออกไป<sup>103</sup> และถ้าแบ่งตามอำนาจหน้าที่(authority) และสายการบังคับบัญชาหรือลักษณะของงานตามตำแหน่ง(function) จะแบ่งได้ 3 ลักษณะ ซึ่ง ไนโกร (Nigro) ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง(downward communication) เป็นลักษณะการเคลื่อนที่ของข่าวสารไปตามสายการบังคับบัญชา จากผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารแบบนี้มักเป็นไปในรูปนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำเตือน คำสั่ง คำยืนยัน การชักจูงความเข้าใจ หรือการให้ข่าวสารเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน 2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน(upward communication) เป็นลักษณะหนึ่งของการเคลื่อนที่ของข่าวสารไปตามสายบังคับบัญชามีทิศทางกลับกันคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งข่าวสารย้อนกลับขึ้นไปหาผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับการติดต่อสื่อสารแบบนี้ ข่าวสารมักเป็นไปในรูปของการรายงานผลการปฏิบัติงาน อุปสรรค ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ การปรึกษาหารือและการร้องทุกข์ 3) การติดต่อสื่อสารตามแนวขวาง(lateral communication) การติดต่อสื่อสารแบบนี้บางที่เรียกว่า “horizontal” หรือ “across” ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ไม่ขึ้นอยู่กับสายบังคับบัญชา เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นกันระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างหน่วยงานที่อยู่ในองค์การเดียวกันอาจจะเป็นบุคคลหรือองค์การในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ

<sup>102</sup> Robert L. Minter, “ Adnotative and Connotative Study Communication,” The Journal Communication 18,1 (March 1968) : 26-36, อ้างถึงใน อวยชัย ชบา, “ การติดต่อสื่อสารในองค์การ,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-7 (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2534),325.

<sup>103</sup> สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520),136.



ก็ได้แต่มีได้อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน<sup>104</sup> สำหรับในกรณีของการติดต่อสื่อสารตามแนวขวางนี้จะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับตำแหน่งหรือส่วนต่าง ๆ ที่จะต้องประสานงานหรือทำงานกันในลักษณะกลุ่มในระดับเดียวกันการบริหารงานในองค์การก็จะมีประสิทธิภาพจากแนวคิดของ ไนโกร(Nigro) ดังนั้น จะเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของงานในองค์การอย่างหนึ่งเป็นสัญลักษณ์ของพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้สตีร์ (Steers) ยังเห็นว่าการติดต่อสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับกระบวนการอื่นขององค์การ อาทิ การใช้ภาวะผู้นำการตัดสินใจ บรรยายภาคนในการทำงานหากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้ว ก็ยากที่องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จได้<sup>105</sup>

#### 4.5 การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง (organizational adaptation and innovation)

การบริหารงานโดยคำนึงถึงประสิทธิผลขององค์การ เป็นความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารมีหน้าที่และบทบาทสำคัญที่จะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง<sup>106</sup> เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องปรับตัวและริเริ่มกระทำสิ่งใหม่เพื่อให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายและบังเกิดผล การศึกษาเรื่องธรรมชาติของประสิทธิผลขององค์การ พบว่าให้ความสำคัญกับการที่องค์การอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวและสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ปัญหาสำหรับผู้บริหารองค์การก็คือจะออกแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลง และวิธีการนำรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ไปใช้อย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในการเลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงต้นทุนและผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพผลที่ได้รับในทุก ๆ ด้านย่อมมากกว่าต้นทุน การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารองค์การขาดความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาได้อย่างถูกต้อง ไม่สามารถเลือกกระบวนการ วิธีการเทคนิคการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับปัญหาและบริบทขององค์การ แนวทางแก้ไข คือ การเพิ่มความสามารถของผู้บริหารองค์การในการวินิจฉัยปัญหาและการเลือกใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องซึ่งกระทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพของผู้บริหารองค์การ และความตั้งใจ

<sup>104</sup> Felix A. Nigro, *Modern Public Administration* (New York : Harper & Row Publisher, 1970), 188, อ้างถึงใน อรุณ รัชธรรม, *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), 305.

<sup>105</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral Views*, 151.

<sup>106</sup> Ibid.

ความเปิดเผยในการตรวจวินิจฉัยปัญหาในทุกมิติของปัญหาไม่คว่นสรุป โดยอาศัยเพียงความคิดเห็น<sup>107</sup>

สตีร์ (Steers) ได้สรุปผลการศึกษารวมชาติของประสิทธิผลองค์กรว่ามีข้อสรุปที่สามารถใช้ได้ทั่วไป 2 ประการ คือ 1) จะสามารถเข้าใจประสิทธิผลองค์กรได้ดีที่สุดเมื่อพิจารณาในลักษณะของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องแทนที่จะเป็นการพิจารณาผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น 2) ประสิทธิภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทและลักษณะของแต่ละองค์กร ด้านเป้าหมาย โครงสร้าง เทคโนโลยี บุคคล สภาพแวดล้อม ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรทั้งสิ้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

### ข้อมูลสารสนเทศ

ข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานสำหรับการบริหาร ทั้งในระบบการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน จึงได้จัดให้มีการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ หรือเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารเรียกว่า Management Information System หรือ (MIS) การศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร เรียกว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทางการศึกษา (Educational Management Information System) หรือ (EMIS) ปัจจุบันสถานศึกษายังมี หน้าทีและขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต เพราะนอกจากจะมีหน้าที่สำคัญในการให้ความรู้ อบรมสั่งสอนนักเรียนแล้วยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการและพัฒนาชุมชนรอบ ๆ สถานศึกษาอีกด้วย การบริหารสถานศึกษามีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติภาระหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารไว้ล่วงหน้า และสิ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุมครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบันซึ่งสามารถนำไปใช้ในการบริหารประกอบการวินิจฉัย และช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะให้บริการข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างทันท่วงที

สำหรับระบบข้อมูลสารสนเทศมีคำที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 2 คำ ได้แก่ “ข้อมูล” (data) และ “สารสนเทศ” (information) ทั้งสองคำนี้มีความหมายแตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และมักใช้ควบคู่กันอยู่เสมอจนเกิดความสับสนว่าเป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน ซึ่ง แคมป์เบลล์

<sup>107</sup> Steers, *Organizational Effectiveness : A Behavioral Views*, 164-165.

(Campbell)ให้ความหมายคำว่า ข้อมูล (data) หมายถึงข้อเท็จจริง(fact) ที่บันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแต่ยังไม่รวมเป็นพวก และเมื่อเชื่อมโยงเข้าด้วยกันโดยผ่านการประมวลผล(processing) จะเป็นสารสนเทศ(information) ทั้งข้อมูล (data) และ สารสนเทศ (information) จะสลับเปลี่ยนแทนที่กันได้<sup>108</sup> ส่วน แคนเตอร์(Kanter) มีแนวคิดที่ว่า ข้อมูลคือ จำนวนและแฟ้มข้อมูลต่าง ๆ ที่ดิบ ส่วนสารสนเทศ(information) คือ ข้อมูล(data) ที่ผ่านกระบวนการประมวลผลให้มีความหมายใช้ประโยชน์ในการบริหารได้<sup>109</sup>

### ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การและการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น โอเบรน(O'Brein) ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารหมายถึง สิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ อย่างในบุคคลแตกต่างกัน ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองความต้องการเฉพาะด้าน โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้การตัดสินใจการบริหารในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ ให้ถูกต้องตรงตามบุคคลและความต้องการ<sup>110</sup> ผู้บริหารที่พึงประสงค์ยุคใหม่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเพราะความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของหน่วยงานนั้น เมอร์ดิกและโรส (Murdick and Rose) กล่าวว่าผู้บริหารในทุกระดับต้องวางแผนที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าจะต้องรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำเมื่อใด ใครเป็นผู้กระทำ และจะต้องบริหารทรัพยากรองค์การให้เหมาะสม<sup>111</sup> การใช้วิธีการเชิงระบบ(System approach) และคอมพิวเตอร์มาช่วยในการประมวลผลข้อมูลจะทำให้ได้สารสนเทศที่ดี ฮิกส์ (Hicks) มีความเห็นว่าระบบสารสนเทศที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และฐานข้อมูลในการรวบรวมข้อมูลและประมวล

<sup>108</sup> Bonita J.Campbell , Understanding Information Sytem Foundation for Control (New Delhi : Prentice-Hall of India,1979),44-45.

<sup>109</sup> Jerome Kanter, Management Information System, 3rd ed. (New Delhi : Perntice-Hill of India,1984),30.

<sup>110</sup> Jame J.Obrein, Management Information System (New York : Litton Education Publishing Inc., 1979),5.

<sup>111</sup> Robert G Murdick and Joel E. Roos, Information Systems for management, 2nd ed.(New Deihi : Private Limited,1983),108.

ข้อมูลจะมีส่วนช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ และวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง องค์กรต่าง ๆ จึงใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการแข่งขันและถือเป็น ข้อได้เปรียบของตน<sup>112</sup>

สรุปได้ว่าระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารเป็นระบบหนึ่งของการบริหารงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในภายนอกองค์กรประมวลผลเป็นสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ในการบริหารด้วยวิธีการเชิงระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่จัดเตรียมนี้ ขึ้นอยู่กับ ความจำเป็นและความต้องการของแต่ละเรื่องตามขอบข่ายความรับผิดชอบของผู้บริหาร ในงานนั้น ๆ การมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารลดความยุ่งยากซับซ้อน ถูกต้องชัดเจน สามารถใช้ประโยชน์ได้หลายรูปแบบตามต้องการ นักบริหารที่มีความสามารถคือผู้ที่ทำงาน ให้สำเร็จได้โดยลงทุนพอสมควร ใช้ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมแต่ให้ประโยชน์ แก่องค์กรของตนมากที่สุด

### การประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ มาจากคำว่า “ประชา” กับ “สัมพันธ์” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า (public relation) ตามศัพท์คำนี้หมายถึง การมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปวงชน ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อกัน เมื่อขยายความแล้ว การประชาสัมพันธ์ คือ การดำเนินงานสื่อสาร (communication) โดยติดต่อ สื่อสารด้านความคิดเห็นและข่าวสารต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ภายนอกหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงานรวมทั้งการสื่อสารไปสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายหรือประชาชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง ความเข้าใจอันดีและความสำเร็จในงานของหน่วยงานนั้น ๆ <sup>113</sup> ปัจจุบันการประชาสัมพันธ์ เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายเนื่องจากงานประชาสัมพันธ์กำลังได้รับความสนใจและยอมรับจาก ประชาชนทั่วไปในฐานะที่การประชาสัมพันธ์เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่าง หน่วยงานสถาบันกับกลุ่มประชาชนผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนั้น เจื้อจันท์ จิตต์อารี ยังกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับ การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ดังนี้ 1) ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบตรงตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการดำเนินงานตามแผนและขั้นตอนอย่างเหมาะสมโดยมีจริยธรรมและ ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และมีมุ่งผลประโยชน์เฉพาะตนหรือของหน่วยงาน องค์กร สถาบันแต่ฝ่ายเดียว 2) การประชาสัมพันธ์เป็นการทำงานที่ต่อเนื่องในระยะยาว โดยหลักการ ทั่วไปการขาดการรับรู้ข่าวสารเป็นระยะเวลานาน ๆ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ดี

<sup>112</sup> Hicks G. Robert, Management Information System,47.

<sup>113</sup>เจื้อจันท์ จิตต์อารี, การวิจัยการประชาสัมพันธ์ (กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2537 ),1.

ผิดพลาด คลาดเคลื่อนหรือมีผลในทางลบต่อภาพพจน์ของสถาบันได้ ในบางกรณี การประชาสัมพันธ์อาจต้องเริ่มจากสิ่งที่เป็นนามธรรมแล้วพยายามทำให้ผลที่เห็นเป็นรูปธรรม และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในระยะยาวจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการประชาสัมพันธ์

3) การประชาสัมพันธ์คือการสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน ความสัมพันธ์นี้เป็นการติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อให้ทราบความต้องการความคิดเห็นหรือเจตคติที่ดีซึ่งกันและกัน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือสถาบันคือ การวิเคราะห์ข่าวสารเกี่ยวกับความต้องการในการบริการกิจการต่าง ๆ ที่ถูกต้องและมีคุณค่าแก่ประชาชน 4) การประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความคิดและทัศนคติจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ คือ การสร้างภาพพจน์ที่ดี เสริมสร้างความรู้สึกรักใคร่ที่ดี โน้มน้ำวจิตใจของปวงชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมและบริการของหน่วยงาน การที่จะให้มวลชนมีทัศนคติที่ดีนั้นย่อมหมายถึง หน่วยงานได้พยายามส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดี และมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนหรือความร่วมมือ

### การประสานงาน

การประสานงาน(coordination) ชูบ กาญจนประการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “การประสานงาน”(coordination) ไว้ว่าเป็น ระเบียบการทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

### ประเภทของการประสานงาน

มาร์(Mar) และ ไชมอน(Simon) ได้แบ่งการประสานงานตามสภาพความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์ขององค์กรออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การประสานงานโดยแผน(coordination by plan) เป็นการประสานงานที่สามารถดำเนินการตามแผนการที่กำหนดไว้ การประสานงานแบบนี้กำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติ โดยมีกำหนดการปฏิบัติต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า และหาหนทางจะปรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานตามกำหนดการความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นน้อยมาก และ 2) การประสานงานโดยผลที่เกิดขึ้น(coordination by feedback) เป็นการประสานงานในองค์กรที่มีภาวะแวดล้อม องค์กรประกอบ และสถานการณ์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีมากยากจะคาดการณ์ล่วงหน้าได้ การกำหนดแผนการประสานงานระยะยาวย่อมไม่ค่อยได้ผลต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการประสานงานอยู่เสมอ

### การติดตามประเมินผล

เมื่อกล่าวถึง “การประเมินผล” หรือ (evaluation) แล้วจะปรากฏว่ามีความหมายใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกันหลายคำ เช่น (assessment),(appraisal),(measurement)(auditation), (monitoring) และ (follow up) และมีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เขาวิตี ราชชัยกุล ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมิน (assessment) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นประเมินผล (evaluation) ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์โดยใช้ข้อมูลจาก (assessment) ซึ่ง กูด (Good) กล่าวถึง การประเมินผล หมายถึงกระบวนการค้นหาหรือตัดสินคุณค่าหรือจำนวนของบางสิ่งบางอย่างโดยใช้มาตรฐานของการประเมิน รวมทั้งการตัดสินใจโดยอาศัยเกณฑ์ภายใน และหรือเกณฑ์ภายนอก<sup>114</sup> วีรพล สุวรรณนันทน์ กล่าวถึง appraisal ว่าหมายถึง การประเมินค่าหรือตีราคาสิ่งหนึ่งสิ่งใด นิยมใช้การประเมินโครงการ และแผนเพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนหรือโครงการนั้น ๆ ส่วนสมศักดิ์ สิ้นธุระเวชย์ กล่าวถึงการวัด(measurement) ว่าหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ที่จะให้ได้มาซึ่งปริมาณจำนวนหนึ่งอันมีความหมายแทนขนาด สมรรถภาพที่เป็นนามธรรมของสิ่งที่วัด สำหรับ auditation หรือ “การตรวจสอบ จรัส สุวรรณมาลา กล่าวว่ามีหมายถึง การติดตามตรวจสอบ ผลการดำเนินงาน เป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะตอบคำถามว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และควรที่จะปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานได้อย่างไร ส่วน การกำกับ(monitoring) หมายถึง การกำกับควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดและเป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อการกำกับงานในระหว่างการดำเนินการ และ follow up หรือ การติดตามผล หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการดำเนินงานและประเมินผล ภายหลังการดำเนินงานจะเห็นได้ว่า คำที่กล่าวมามีความหมายใกล้เคียงกัน เกี่ยวข้องกันและบางคำมีความหมายเป็นภาษาไทยเหมือนกันอีกด้วย ทำให้เกิดความสับสน การนำไปใช้จึงนิยมกำกับด้วยคำภาษาอังกฤษควบคู่ไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาที่มา ความหมายและลักษณะของการดำเนินการตามนัยของคำดังกล่าวแล้วสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่ม<sup>115</sup> คือ 1)กลุ่มดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการดำเนินงานและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้แก่

<sup>114</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2544),5.

<sup>115</sup> เรื่องเดียวกัน, 6-8.

การวัด(measurement ) การประเมิน(assessment) และการตรวจสอบ (auditation) 2) กลุ่มการดำเนินการเพื่อตัดสินคุณค่าหรือตราค่าของผลงานทั้งโดยการใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานที่มีอยู่แล้ว และการหาข้อมูลการดำเนินงานใหม่เฉพาะการตัดสินคุณค่าครั้งนั้น ๆ ได้แก่ การประเมินผล (evaluation) การประเมินคุณค่า(appraisal) และการติดตามประเมินผล (follow up) 3) กลุ่มการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลระหว่างการดำเนินงาน เพื่อการกำกับควบคุมและดำเนินการตลอดเวลา ได้แก่ การกำกับ(monitoring) และการควบคุมงาน(controlling) ปัจจุบันนิยมใช้ “การประเมินผล” (evaluation) ในความหมายที่กว้าง ทั้งในความหมายเกี่ยวกับการวัด ความหมายที่เกี่ยวกับการวิจัย ที่เรียกว่าวิจัยเชิงประเมินผล(evaluation research) การประเมินคุณค่า การประเมิน(meta-evaluation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณค่าของผลงานที่ประเมินแล้ว และมีความหมายรวม ถึงคำที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ถ้าพิจารณาตามคำหลักเกี่ยวกับการประเมิน ได้แก่ “การติดตาม” “การตรวจสอบ” “การประเมินผล” ประกอบกับคำหลักทั้ง 3 กลุ่มมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังกล่าวแล้ว การให้คำจำกัดความของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ในที่นี้จึงนิยมให้สอดคล้องกับการประเมินผลตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance evaluation) หมายถึง กระบวนการของการตรวจสอบ (auditation) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบและกำกับการดำเนินงาน และการประเมินผล(evaluation)เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเพียงใด และจะเพิ่มคุณค่าการปฏิบัติงานได้อย่างไร นั่นคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษาจะหมายรวมถึงกระบวนการที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลผลการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย การวัด การติดตาม การตรวจสอบ การกำกับและการประเมินผล การปฏิบัติงานที่จะต้องมีการประเมินอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้รับการยอมรับ<sup>116</sup>

### รูปแบบและแนวคิดการประเมิน

“รูปแบบ” หรือ แบบจำลอง (Model) เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์

<sup>116</sup> เรื่องเดียวกัน.

ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบรูปแบบการประเมินที่สามารถที่จะถือเป็นทฤษฎีการประเมินได้ ซึ่ง เยาวดี รวงชัยกุล นักประเมินผลได้เสนอรูปแบบหรือทฤษฎีและมีวัตถุประสงค์ของการใช้ประเมินแตกต่างกัน เช่น 1) รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler's rationale and Model of Evaluation) เป็นแนวคิดการประเมินในระดับชั้นเรียน เชื่อว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ผล การเรียนของนักเรียนจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินรูปแบบนี้ มุ่งเปรียบเทียบผลที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้หลังการสอนกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก่อนการจัด การเรียนการสอน 2) รูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach's concepts and Model) Cronbach เห็นว่า การประเมินเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการศึกษา และเสนอว่าการประเมินไม่ควรใช้เพียงแบบทดสอบอย่าง เดียว ควรใช้แนวทางการประเมินอื่นอีก 4 แนวทาง คือ การศึกษากระบวนการ การวัดศักยภาพ ของผู้เรียน การวัดทัศนคติ และการติดตามผล 3) รูปแบบการประเมินของสคริฟเวน (Scriven's Evaluation Ideologies and Model) Scriven เห็นว่าการประเมินเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การเก็บข้อมูลหรือประมวลข้อมูลโดยมีเป้าหมายเป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และการประเมินผลรวม(summative evaluation) รวมทั้งแยกเป็นการประเมิน โดยยึด วัตถุประสงค์เป็นหลัก(goal - based Evaluation ) และการประเมินที่ไม่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (goal - free evaluation) 4) รูปแบบการประเมินของสเติก (Stake's countenance Model) เป็นแบบการประเมินที่มุ่งเน้นระบบระเบียบและมีความหมาย โดยการประเมินจะหาความสอดคล้องเชิงเหตุผล หรือความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยเบื้องต้น กิจกรรมการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น ทั้งที่คาดหวัง และ ที่เกิดขึ้นจริง แนวคิดของ Scriven เป็นส่วนหนึ่งของ (goal - free evaluation) 5) สำหรับ แนวคิดของ (Alkin's concept of evaluation) Alkin เห็นว่าการประเมิน เป็นกระบวนการของการคัดเลือกข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ หรือเพื่อเลือก แนวทางการจัดกิจกรรม หรือ โครงการแบ่งประเภทออกเป็น 5 ส่วน คือ การประเมินขณะดำเนิน โครงการ การประเมินเพื่อพัฒนางานและการประเมินเพื่อรับรองผลงานหรือเพื่อ ยุบ ขยาย หรือ ปรับเปลี่ยนโครงการ 6)แนวคิดของแฮมเมอร์ (Hammond's concept model of evaluation) Hammond มุ่งเน้นการประเมินนวัตกรรมทางการศึกษาระดับท้องถิ่น ประเมินใน 3 มิติ คือ มิติด้านพฤติกรรมการณ์เรียนรู้ มิติด้านการจัดการเรียนการสอน และมิติด้านสถาบัน เป็นการวัดและ ประเมินตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลของ ผู้เรียน 7) (Provus's discrepancy evaluation) Provus เห็นว่าการประเมิน คือ การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและการค้นหาช่องว่างระหว่างภาวะที่เป็นจริงกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อใช้ภาวะเป็นตัวชี้ ขอบกพร่องของกิจกรรมหรือโครงการและถือว่าการประเมินต้องดำเนินการควบคู่กับโครงการ



8)แนวคิดการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model ) Stufflebeam เห็นว่าการประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ การประเมินสิ่งแวดล้อม (context) การประเมินตัวป้อน(input) การประเมินกระบวนการ (process) และการประเมิน ผลผลิตที่เกิดขึ้น(products) จากแนวคิดการประเมินดังกล่าว แล้วปรากฏว่า เขาวดี รวงชัยกุล ได้แบ่งแนวคิดการประเมินเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อตัดสินใจ (decision oriented evaluation) กลุ่มนี้เชื่อในการประเมินที่เป็นระบบครบวงจร โดยใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ ครอนบาค Cronbach สตัฟเฟิลบีมstufflebeam อันกิน Alkin โปรวัว Provus' และรูปแบบ CSF (cuter for the study of valuation) ของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย และ 2) กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อตัดสินใจคุณค่า (value oriented evaluation) ที่เห็นว่าการประเมินเป็นการให้คุณค่า หรือดีราคาสิ่งที่ถูกประเมิน นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ สคริฟเวน(Scriven) สเตก(Stake) 'ไอสนอร์ (Eisner) เฮาส์ (House) และกูบา และลินคอล์น (Guba and Lincoln)<sup>117</sup>

### แนวคิดการประเมินผลปัจจุบัน

นอกจากรูปแบบและแนวคิดการประเมินดังกล่าวแล้ว ปัจจุบันยังมีแนวคิดการประเมินที่เป็นพื้นฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ คือ การประเมินผลตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา (Q.A. Auditation & Evaluation) หรือการบริหารคุณภาพเป็นการบริหารที่มีความสำคัญและจำเป็นยิ่งในปัจจุบันและการประกันคุณภาพ (quality assurance) วงจรการบริหารคุณภาพ ที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ PDCA (the deming cycle ) หรือ วงจรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผน( plan) การปฏิบัติตามแผน (do) การตรวจสอบ (check) และการปรับปรุงแก้ไข(act) ส่วนการสร้างเชื่อมั่นในคุณภาพหรือระบบการประกันคุณภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพ และ การประเมินและรับรองคุณภาพ

จากรูปแบบ แนวคิดและการประเมินผลในปัจจุบัน ดังกล่าวแล้ว แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันจึงอาจสรุปได้ดังนี้ 1) การประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศของกิจกรรมเองที่ประเมินและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ หรือ ตัดสินคุณค่าของกิจกรรมการดำเนินงานนั้น ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานตั้งแต่การประเมินสภาพแวดล้อมก่อนการดำเนินงาน

<sup>117</sup> เรืองเดียวกัน,7-8.

(feasibility study) การประเมินค่าของงาน/โครงการก่อนการดำเนินการ(appraisal) การกำกับติดตามระหว่างการทำงาน(monitoring) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน(performance audit) และการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติทั้งที่เป็น ผลผลิต(outputs) ผลลัพธ์(outcomes) ผลลัพธ์ขั้นปลาย(Ultimate Outcomes) รวมทั้งผลกระทบ(Impact) ของการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ทั้งการประเมิน (assessment) และการประเมินผล (evaluation) สำหรับกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประเมินตามสภาพจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริง(authentic evaluation) ต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ(systematic approach) ต้องมีทั้งการประเมินภายใน(internal evaluation) การประเมินภายนอก(external evaluation)และการประเมินระหว่างดำเนินการ(formative evaluation) หรือ (on-going evaluation) และการประเมินเพื่อสรุปหรือเมื่อสิ้นสุดเพื่อตัดสินคุณค่าการดำเนินงาน (summative evaluation) โดยผู้ประเมินจะต้องเลือกรูปแบบและวิธีการประเมินอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินเป็นสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือช่วยกำกับการดำเนินงานและความสำเร็จของการปฏิบัติงานในวงจรการบริหารงาน รูปแบบการประเมินจึงควรสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนการบริหารและความเชื่อในความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นๆ

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินผล

การประเมินผลคือการวัดประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และผลผลิตหรือผลงาน รวมทั้งผลกระทบของแผนได้กระทำให้เกิดขึ้น ดังนั้น ข้อมูลและข่าวสารที่ได้จากการวัดและการประเมินผลจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องกับแผนและโครงการนั้น และมีต่อกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มชนในสังคมโดยส่วนรวมด้วย เนื่องจากผลของการวัดจะประเมินไม่ออกมาทางบวกอย่างเดี๋ยวดังที่คาดคิดเสมอไป แต่อาจจะมีผลในทางตรงกันข้ามด้วยสามารถนำผลมาใช้เป็นประโยชน์ได้ทั้งสองลักษณะ การประเมินผลและผลของการประเมินจึงมีทั้งความสำคัญและเป็นประโยชน์กล่าวคือ ถ้าเป็นผลในทางบวกหรือเป็นไปตามที่คาดหมายไว้ในแผน สิ่งที่กำหนดไว้หรือคาดหวังไว้ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานแนวทางปฏิบัติ ระเบียบกฎเกณฑ์ หลักการ ทฤษฎี และเทคนิคต่าง ๆ ทั้งในการบริหารและการปฏิบัติงานย่อมถือเป็นแนวทางหรือตัวอย่างที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการหากผลการประเมินออกมาในเชิงลบลักษณะของปัญหา อุปสรรคและผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพต่ำกว่าที่คาดหมายไว้ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลในทางลบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยนำไปใช้ในการพิจารณาตัดสินใจเพื่อปรับปรุงแก้ไขการบริหารและการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป อันน่าจะส่งผลให้เกิดผลงาน

ที่ดีมีคุณภาพตามต้องการ ประโยชน์และความสำคัญอีกประการหนึ่งของการประเมินผล โดยเฉพาะในตัวของมันเองก็คือทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตามแผนมีความระมัดระวังและเตรียมพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เขาอาจจะกลัวว่ามีการประเมินผล และผลของการประเมินออกมาไม่ดีอันสืบเนื่องมาจากความบกพร่องผิดพลาด หรือความไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หรือละเลยเพิกเฉยงานบางอย่างแล้วทำให้เกิดปัญหาขึ้นย่อมจะถูกตำหนิ หรือต้องรับผิดชอบกับผลที่ไม่พึงปรารถนานั้น ๆ และอาจส่งผลไปถึงการขาดผลประโยชน์และความก้าวหน้าส่วนตัวตลอดจนชื่อเสียงของเขาด้วย ความจริงเหล่านี้อาจทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตามแผนเพิ่มความพยายามและความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น อาจจะเป็นผลดีต่อแผนงาน โครงการด้วยและผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเป้าหมายย่อมได้ประโยชน์ ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญไม่น้อยที่ทำให้การทำงานของผู้เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพดีกว่าไม่มีการประเมินผลเมื่อการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน ผู้วางแผนควรที่จะกำหนดแผนสำหรับการประเมินผลไว้ด้วย

#### บทบาทภารกิจและความสำคัญของสถานศึกษา

การติดตามและประเมินผลนับว่ามีบทบาทและความจำเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการบริหาร เมื่อสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่คาดหวังจะก่อให้เกิดปัญหา ซึ่งอาจเป็นปัญหาจากอดีต ปัญหาปัจจุบัน และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อปัญหาเกิดขึ้นจะมีการวางแผนแก้ปัญหาซึ่งจะจัดขึ้นในลักษณะงาน/โครงการ จากนั้นก็จะลงมือปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น จะทราบได้จากการติดตามและประเมินผล ซึ่งจะได้ข้อมูลสารสนเทศเชิงคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่าจะยุติหรือปรับปรุงแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่งแล้วดำเนินการต่อไป ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนานั้นจะค่อย ๆ เพิ่มเป้าหมายของการทำงานไปเรื่อย ๆ ในแต่ละปี<sup>118</sup> สำหรับสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและอาชีพ และดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา มีคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา เป็นองค์กรรับผิดชอบดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ดังนี้ 1)สำรวจจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ต้องการกู้ยืมเงินและความต้องการวงเงินกู้ยืมในปีการศึกษาต่อไป เสนอต่อคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง 2)จัดทำข้อมูลสารสนเทศและ

<sup>118</sup> สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง (กรุงเทพฯ : คัมปราษ อิมเมจจิง จำกัด, 2541), 71-72.

จัดทำรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับใช้ในการบริหารวางแผนการดำเนินงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 3) ตรวจสอบคุณสมบัติของนักเรียน นักศึกษาที่ประสงค์กู้ยืมเงินกองทุน ตามที่กำหนด อาทิ 1) เป็นสัญชาติไทย 2) กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา 3) ไม่เป็นผู้เคยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาใด ๆ 4) ไม่เป็นผู้ทำงานประจำในระหว่างศึกษาเล่าเรียน 5) รายได้ของบิดา มารดา และ นักเรียน หรือนักศึกษาผู้ขอกู้ยืมรวมกันไม่เกิน 150,000 บาทต่อปี ทั้งนี้ หากผู้ใช้อำนาจปกครองมิใช่บิดา มารดา ให้ถือรายได้ของผู้ปกครองแทนบิดา มารดา กรณีมีการรับรองรายได้ ต้องตรวจสอบว่าผู้มีสิทธิรับรองรายได้ของครอบครัวผู้กู้ยืมเงิน ได้แก่ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปกครองท้องถิ่นระดับผู้ใหญ่บ้านขึ้นไป 6) นักเรียนต้องไม่บุคคลล้มละลาย และ 7) ในขณะที่กู้ยืมเงินต้องไม่เป็นผู้ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา 8) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ก่อนสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อม โดยกลุ่มเป้าหมายที่ทำการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป โดยวิธีการปิดประกาศ คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องไว้ในที่ที่เห็นได้ทั่วไปในสถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษา ตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541 กำหนด ตลอดจน 1) ออกแนะแนวเคลื่อนที่ไปตามสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2) จัดทำเอกสาร แผ่นพับ เผยแพร่ 3) ออกเสียงตามสายในหมู่บ้าน หรือตามสถานีวิทยุที่ตั้งอยู่ในจังหวัด 4) ลงข่าวในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น 5) ประชุมผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาเพื่อชี้แจง 6) ประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษาทราบในตอนเช้าที่เข้าแถวเคารพธงชาติ 7) ขอความร่วมมือผู้นำชุมชนให้ประชาสัมพันธ์ 8) จัดทำป้ายประกาศเกี่ยวกับงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากนั้นสถานศึกษาต้องจัดทำประกาศรับสมัครผู้กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้นักเรียน นักศึกษา ทราบโดยทั่วกันก่อนสิ้นปีการศึกษา ระบุวัน เวลา และสถานที่รับสมัครและคุณสมบัติของผู้ขอกู้ยืมเงิน และเอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นอย่างชัดเจน 9) ประสานงานการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กับจังหวัด คณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในพื้นที่ และหน่วยงานอื่นที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 10) เข้าร่วมประชุมชี้แจง/สัมมนาผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง 11) พิจารณาคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาที่จะได้รับอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ของสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาพิจารณาจากคุณสมบัติ จำแนกตามประเภท ดังนี้ 1) ผู้กู้รายใหม่ หมายถึง

นักเรียน นักศึกษา ผู้ที่ไม่เคยกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามาก่อน โดยคณะกรรมการ จะพิจารณาตามคุณสมบัติ หรือนักเรียนที่พิจารณามีคุณสมบัติในด้านการเป็นผู้ขาดแคลน ทุนทรัพย์เหมือนกันต้องพิจารณาคณะสมบัติอื่นๆประกอบด้วย อาทิ ภาระความรับผิดชอบ ในครอบครัวของนักเรียน นักศึกษา จำนวนพี่น้องของนักเรียนที่ครอบครัวต้องอุปการะ ผลการเรียนของนักเรียน หากเป็นการศึกษาสายอาชีพให้พิจารณาสาขาที่ขาดแคลน ความประพฤติ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ พิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาเห็นสมควร 2) ผู้กู้รายเก่า หมายถึง นักเรียน นักศึกษาที่มีประวัติกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามาก่อนไม่ว่าจะเป็นผู้กู้รายเก่า จากสถานศึกษาแห่งอื่น หรือ สถานศึกษาปัจจุบันก็ตาม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ เช่นเดียวกับ ผู้กู้รายใหม่ ยกเว้น คุณสมบัติของรายได้ครอบครัวให้พิจารณาจากรายได้ครอบครัวปีที่ยื่นกู้ไว้เดิม

3) ประกาศผลการคัดเลือกเมื่อสถานศึกษาโดยคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ประจำสถานศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาได้แล้ว ให้สถานศึกษาจัดทำประกาศผล การคัดเลือกติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และแจ้งผลการคัดเลือกให้ผู้กู้ยืมเงินทราบตาม แบบฟอร์มที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) กำหนด เพื่อเป็นเอกสารนำไปประกอบการ เปิดบัญชีกับธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในพื้นที่ 4) ตรวจสอบชื่อ สกุลของผู้กู้ให้ตรงกับลายมือชื่อจริง จัดทำสัญญาและตรวจสอบความถูกต้องให้ถูกต้องครบถ้วนทุกช่อง อาทิเช่น สำเนาทะเบียนบ้าน เลขประจำตัวประชาชน เลขบัญชีธนาคาร จำนวนเงินที่ขอกู้ในแต่ละ ภาคเรียน ทั้งส่วนของสถานศึกษาและส่วนของผู้กู้พร้อมทั้งให้ผู้กู้ ผู้ค้ำประกัน และคู่สมรส ของผู้ค้ำประกัน ลงนามให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนนำส่งธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขา ในพื้นที่ตามจำนวน และระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 1 ฉบับ มอบให้ผู้กู้ยืมเก็บไว้ 1 ฉบับ

5) รายงานผลการคัดเลือกผู้กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดทราบ เพื่อรายงานต่อ คณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ 6) รายงานผลการเรียน การพัฒนาสภาพ การเป็นนักเรียน นักศึกษาของผู้กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้กระทรวงการคลัง ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาที่มีการเปิดบัญชี และสำนักงานคณะอนุกรรมการบัญชีจ่าย ที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ 7) จัดทำระบบบัญชีการเงินของสถานศึกษา โดยถือปฏิบัติตามคู่มือ การบัญชีของส่วนราชการ 8) ปลุกจิตสำนึกให้นักเรียน นักศึกษา มีความรับผิดชอบ กตัญญูรู้คุณค่า ต่อแผ่นดินที่ได้อนุเคราะห์ให้กู้ยืมเงินเพื่อใช้ในการศึกษาเล่าเรียน และโดยเฉพาะ

ความรับผิดชอบที่จะต้องคืนเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่องเมื่อจบการศึกษา และ 9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย<sup>119</sup>

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีภารกิจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ฉะนั้นความสำเร็จของภารกิจของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจะต้องจัดระบบบริหารงาน โดยสามารถใช้วงจรสู่ความสำเร็จ(deming) หรือ PDCA ซึ่งเป็นวงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดย Walter Shewhart ผู้บุกเบิกใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมา E.W. Deming ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งว่า “วงจรเดมมิง” ต่อมาพบว่าแนวคิดในการใช้วงจร PDCA ซึ่งเป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ 4 คำ คือ P : Plan หมายถึงการวางแผน D : Do หมายถึง ปฏิบัติตามแผน C : Check หมายถึง ตรวจสอบ และ A : Act หมายถึง ดำเนินการให้เหมาะสม วงจรเดมมิงสามารถนำไปใช้ได้กับทุกกิจกรรมช่วยให้กิจกรรมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็สามารถเริ่มวงจรด้วยการคิดค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการกำหนดแผน(P) และลงมือแก้ปัญหา ตามแนวทางนั้น (D)ซึ่งในความเป็นจริงปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ อาจได้รับการแก้ไขได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ได้ จึงจำเป็นต้องตรวจสอบผลลัพธ์และประเมินวิธีการแก้ปัญหาที่ได้เลือกไว้ (C) และท้ายที่สุดเมื่อได้ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลแล้ว หากวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ เป็นวิธีที่ถูกต้องให้นำวิธีการนั้นใช้กับปัญหาในลักษณะเดียวกันในอนาคตต่อไป แต่หากวิธีการแก้ปัญหานั้นไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ให้คิดวิธีการใหม่หรือเริ่มต้นระบุปัญหาใหม่ (A) สรุปว่า PDCA เป็นการใช้เทคนิคการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจทุกขั้นตอน<sup>120</sup> โดยเฉพาะใช้กับงานข้อมูลสารสนเทศงานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน และงานติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างมีระบบต่อเนื่อง เป็นปัจจุบัน ภายใต้ต้องค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสเตียร์(Steers) จะสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืม

<sup>119</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,2542),10 –19.

<sup>120</sup> วีระพล บดีรัฐ , PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ (กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด, 2543),7.

เพื่อการศึกษาประสบผล สำเร็จตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกแนวทางหนึ่ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรและสถานศึกษา ได้มีผู้ศึกษาและวิจัยในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ ในปี ค.ศ. 1961 เบอร์น และ สตอลเกอร์ (Burn and stalker) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ไม่มีองค์การที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมได้แต่การจัดองค์การที่มีประสิทธิผลอยู่ที่การปรับสภาพการจัดองค์การและการบริหารให้เข้ากันอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับงานขององค์การและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ องค์การที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ไม่เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าจะต้องมีประสิทธิผล อย่างเดียวกัน หากอยู่ในสภาพแวดล้อมแตกต่างกันจะทำให้้องค์การมีประสิทธิผลได้ จึงเป็นการ เน้นความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา<sup>121</sup> สำหรับ ููดเวอร์ด (Woodward) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์การซึ่งเกิดจากด้านเทคโนโลยีพบว่า 1) ค่าใช้จ่ายในด้านแรงงานลดลงควบคู่ ไปกับการเพิ่มความสลับซับซ้อนของเทคโนโลยี 2) ไม่มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสลับซับซ้อนของเทคโนโลยีกับขนาดขององค์การ 3) องค์การ ซึ่งมีเทคโนโลยีแตกต่างกัน จำเป็นต้องใช้โครงสร้างและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันไปด้วยและ 4)ระดับ ผลที่ดีที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การมีความแตกต่างกันสำหรับเทคโนโลยีแต่ละประเภท<sup>122</sup> ในปี ค.ศ. 1966 แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลที่ต่อประสิทธิผล ขององค์การ พบว่า การให้รางวัลที่เหมาะสม บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบ ของตนและการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลขององค์การ<sup>123</sup> ต่อมาปี ค.ศ. 1974 จาคอบ และจิมสัน (Jacob and Jilson) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผล (ineffective performance) โดยการ ออกแบบสอบถามนักบริหาร 6,000 คน เกี่ยวกับสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิผล นักบริหารอย่างน้อยร้อยละ 30 ระบุสาเหตุเกิดจาก 1) ขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

<sup>121</sup> Steers, Organizational Effectiveness : A Behavioral Views, 90-91.

<sup>122</sup> J. Woodward, Management and Technology ( London : Her Majestys Stationary Office, 1968),231.

<sup>123</sup> Daniel Katz and Robert Kahn, The Social Psychology of Organization , 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons,1978),114 -115.

หรือหน่วยงานที่ชัดเจน 2)วิธีการและระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ 3)การฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิผล 4)ภาวะผู้นำในการบริหารไม่เพียงพอ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร และระหว่างองค์กรไม่ดี 6) ขวัญของบุคลากรไม่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารร้อยละ 90 เชื่อว่าผลการปฏิบัติงานอาจปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการใช้ทักษะ และความรู้ที่เหมาะสม<sup>124</sup> และในปีเดียวกันนี้ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ได้ทำการศึกษาบรรยายกาสององค์กรพบว่า ผู้บริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลย้อนกลับ(feedback)มีผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงาน เพื่อความสำเร็จบุคลากรจะมีความรู้สึกที่รับผิชอบมากขึ้นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและกลุ่ม และในองค์กรที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและความเชี่ยวชาญของงาน บุคลากรจะขาดความรู้สึกที่รับผิชอบ ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์<sup>125</sup>

สำหรับการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรและสถานศึกษาในประเทศไทยส่วนมากจะเป็นองค์กรทางการศึกษา ที่รวบรวมได้มีดังนี้

กมล ปิยภักดิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนและศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลทางการบริหาร โรงเรียนและมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 ด้าน คือ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคล นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์รวม ผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมหรือผลสัมฤทธิ์ ด้านวิชาการ อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ 2) การปฏิบัติงานหรือการใช้ลักษณะการบริหารงานในด้านต่าง ๆ นั้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติซึ่งปฏิบัติได้ค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของบุคคล ลักษณะขององค์กร และลักษณะของสภาพแวดล้อม กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะโครงสร้างขององค์กร กลุ่มปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผล

<sup>124</sup> Herman S. Jacobs and Katherine Jillson, *Executive Productivity* (New York : AMACOM, 1974), 12, อ้างถึงใน สุจินต์ นิมนอนงค์, “ปัจจัยตัวกำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537), 86.

<sup>125</sup> G. Litwin and S. Stringer, *Motivation and Organizational Climate* (Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1968), 25.



ของโรงเรียน ได้แก่ ความสนใจของบุคคลต่อองค์การและความชำนาญเฉพาะอย่าง<sup>126</sup> และปีเดียวกันนี้ นางเยาว์ ภูแก้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษายทบาทตัวกำหนดประสิทธิผลกับผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอที่ผ่านและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรเตรียมศึกษาธิการอำเภอ พบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอที่ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ งานบริหารรวมทุกด้าน งานบริหารทั่วไป งานแผนงานวิชาการและติดตามประเมินผล โดยเฉพาะสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์นั้นกลุ่มสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านการอบรม มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอที่ไม่ผ่านการอบรมทุกด้าน 2) บทบาทของตัวกำหนดประสิทธิผลที่พบนั้นสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามพบว่า ตัวกำหนดประสิทธิผลในกลุ่มสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านการอบรม กล่าวคือ เมื่อพิจารณาโดยใช้ตัวกำหนดประสิทธิผลทุกตัว พบว่า ความชำนาญเฉพาะอย่าง เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานบริหารรวมทุกด้าน งานด้านกิจกรรมการศึกษา การจัดหาและการใช้ทรัพยากรเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไปในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านการอบรม ในขณะที่การกระจายอำนาจเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน งานบริหารทั่วไป งานแผนงานวิชาการและติดตามประเมินผล และงานกิจกรรมการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอที่ไม่ผ่านการอบรม<sup>127</sup> สำหรับงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา นั้นยังไม่มีผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษามีเพียง สมฤดี วงษ์สมิง ได้ทำการวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาผลการวิเคราะห์ พบว่า การวิเคราะห์การดำเนินงาน ด้านสภาพแวดล้อม นโยบายและวัตถุประสงค์ของกองทุนสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพราะผู้กู้เงินจากกองทุนส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกร ด้านปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วงเงินให้กู้ยืม สัญญากู้ยืมและการค้ำประกันมีความเหมาะสม แต่มีบางข้อ

<sup>126</sup> กมล ปิยภักดิ์, “การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531), ง - จ.

<sup>127</sup> นางเยาว์ ภูแก้ว, “การศึกษายทบาทตัวกำหนดประสิทธิผลผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรเตรียมศึกษาธิการอำเภอ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531), ฉ-ง.

ควรปรับปรุง ด้านกระบวนการดำเนินงาน การรับสมัคร การคัดเลือก การประกาศผลสอดคล้องกับนโยบายกองทุน แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานล่าช้า ทำให้ได้รับเงินล่าช้า ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2539 ยังไม่สามารถตอบสนองนโยบายกองทุนได้อย่างทั่วถึง ในปีการศึกษา 2540 นิสิตนักศึกษาขาดแคลนทุนทรัพย์ได้กู้ยืมเงินกองทุนมากขึ้น การเสนอแนวทางมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้รวดเร็วขึ้นโดยจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมในการแนะนำและตรวจสอบช่วยงานเร่งด่วน<sup>128</sup> สำหรับ โกศล ฐานะ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การติดตามการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2539 พบว่า 1)ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2)การให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การปฏิบัติงานตามปฏิทินงาน และการกำกับดูแลสถานศึกษาในการดำเนินงานกองทุนมีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย 3)ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นว่า ระเบียบ หลักเกณฑ์ การสั่งการและแนวดำเนินงานกองทุนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การไม่จัดสรรงบประมาณค่าดำเนินงานให้จังหวัดและสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด<sup>129</sup> ในปีต่อมา อธิวิทล ใจสมักร ได้ทำการประเมินเรื่องโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้ที่ปฏิบัติงานและดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1)การรับรู้และเข้าใจโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน และดำเนินโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการรับรู้ข่าวสารทุกคน โดยรับข้อมูลจากกองบริการการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมากที่สุดซึ่งเป็นการรับรู้ข่าวสารที่มาจากคู่มือปฏิบัติงานโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย สำหรับการเข้าใจโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่วนใหญ่เข้าใจวัตถุประสงค์สอดคล้องตามพระราชบัญญัติ คือ เป็นกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา และค่าครองชีพระหว่างศึกษา 2)การวางแผนและควบคุมของคณะกรรมการ

<sup>128</sup> สมฤดี วงษ์สมิง, "การวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา"(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), บทคัดย่อ.

<sup>129</sup> โกศล ฐานะ, "การติดตามการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2539" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540), บทคัดย่อ.

กองทุนประจำสถาบันมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมตามมติคณะกรรมการ คือ มุ่งการบริหารงบประมาณให้ครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และมีการวางแผนและควบคุมการดำเนินงาน ตามระเบียบและกระบวนการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดทุกประการ การจัดตั้งคณะกรรมการจากคณะหน่วยงานต่าง ๆ และฝ่ายกิจการนักศึกษาควบคู่กันไป มีการสรรหาคณะอนุกรรมการจากคณะหน่วยงานต่าง ๆ และฝ่ายกิจการนักศึกษาควบคู่กัน ส่วนการปฏิบัติงาน คณะอนุกรรมการจะเคร่งครัดยึดระเบียบกฎเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์กู้ยืม นโยบายเชิงปฏิบัติ และการจัดสรรงบประมาณของทบวงมหาวิทยาลัย 3) การจัดการด้านสมรรถนะองค์การ เรื่องความพร้อมของบุคลากรและสถานที่มีระดับความพร้อมน้อย 4) การจัดประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล โครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นการเผยแพร่ด้วยสื่อประเภทโปสเตอร์และบอร์ดข่าวสารเป็นส่วนใหญ่ โดยได้รับสื่อจากทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดส่งให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ของฝ่ายกิจการนักศึกษาแต่ละสถาบัน มีระยะเวลาดำเนินการกระชั้นชิด และ 5) ด้านการดำเนินงานตามกระบวนการของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่วนใหญ่ฝ่ายกิจการนักเรียนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดำเนินการตามกระบวนการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี และยึดถือระเบียบของคู่มือปฏิบัติงานที่ทบวงมหาวิทยาลัยจัดส่งให้ขั้นตอนที่เป็นปัญหามาก คือ การพิจารณาคัดเลือกและสัมภาษณ์คุณสมบัติ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์กู้ยืมไม่ชัดเจนเท่าใดนัก และการสัมภาษณ์ไม่มีหลักเกณฑ์ ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้กำหนดเองเป็นส่วนมาก โดยพิจารณาสัมภาษณ์ประเด็นฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านรายได้และทรัพย์สินของครอบครัวเป็นหลักสำคัญ สำหรับการประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือกและสัมภาษณ์นั้นจะประกาศที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาของแต่ละสถาบันเป็นหลัก ส่วนการทำสัญญานั้นกว่าครึ่งหนึ่ง ทำสัญญาที่มหาวิทยาลัยนั้น ๆ และอีกเกือบครึ่งให้ทำสัญญาที่ท้องถิ่นของผู้กู้ของผู้กู้ยืม ซึ่งเป็นปัญหาต่อกระบวนการตรวจสอบสัญญาส่วนการติดตามผลของฝ่ายกิจการนักศึกษาส่วนใหญ่มีการติดตามด้านผลการเรียนของผู้กู้ และรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกให้ทบวงมหาวิทยาลัยรับรู้แต่ด้านการสำรวจความต้องการกู้ยืมกองทุนของนักศึกษา การตรวจสอบสภาพความเป็นอยู่ของผู้กู้ยืมและการฟื้นฟูสภาพนักศึกษามีการติดตามน้อยมาก นอกจากนั้นการศึกษาปัญหาอุปสรรคและขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งพอสรุปได้ว่าขั้นตอนที่หนักใจแก่ผู้ดำเนินโครงการ คือการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าร่วมโครงการ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่ต้องใส่ใจต่อเกี่ยวกับการดำเนินโครงการควรจะศึกษาผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้มากที่สุดและขณะนี้ผู้กู้ที่ครบสัญญาและจบการศึกษา

ในปีการศึกษา 2539 ก็ได้เริ่มชำระหนี้คืนแล้ว<sup>130</sup> สำหรับเบญจวรรณ รอดแก้ว ซึ่งได้ทำการประเมินผลโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถาบันราชภัฏสกลนคร พบว่าเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถาบันราชภัฏสกลนคร นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนในระดับปานกลางควรได้มีการเพิ่มการให้ข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจประชาสัมพันธ์ผ่านใช้เสียงตามสายวิทยุ วงจรปิดในสถาบัน และทางวิทยุกระจายเสียงต่าง ๆ จะทำให้ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาได้ทั่วถึงยิ่งขึ้นทำความเข้าใจทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการเตรียมการเพื่อดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการแจ้งข่าวสารล่วงหน้าให้แก่นักศึกษาทราบทำได้ดีแต่จำนวนเจ้าหน้าที่ดูแลในเรื่องนี้มีน้อย ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในวันที่ทำสัญญา ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ให้มากขึ้น ควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ ของงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาให้แก่ผู้ปกครองและนักศึกษาก่อนในวันทำสัญญากู้ยืมเงิน และควรจัดตัวอย่างแสดงการเขียนสัญญากู้ยืมเงินไว้ที่บอร์ดเพื่อให้ให้นักศึกษาได้ดูตัวอย่าง และควรมีโครงการปลูกจิตสำนึกให้นักศึกษาผู้กู้ยืมเงินเห็นคุณค่าของเงิน<sup>131</sup>

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างไร มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามภารกิจขององค์การมีอยู่มากมายหลากหลายแตกต่างกันไป องค์ประกอบขององค์การที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การได้แก่ ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งจะมีระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ สามารถประเมินประสิทธิผลการบริหารอย่างต่อเนื่องจากเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ระบบการบริหารงานขององค์การ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

<sup>130</sup> อธิพิล ใจสมัคร, "การประเมินโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541), 1 -2.

<sup>131</sup> เบญจวรรณ รอดแก้ว, "การประเมินผลโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถาบันราชภัฏสกลนคร"(รายงานการวิจัยคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2542), 67-68.

### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การสำคัญที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ)ถึงระดับปริญญาตรีสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก และดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 - 2542 เป็นหน่วยวิเคราะห์และอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดของกรศึกษาวิจัยดังนี้

#### วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** จัดเตรียมโครงร่างการวิจัย เป็นการเตรียมจัดทำโครงการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาปัญหา ศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานเสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ขั้นตอนที่ 2** ดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

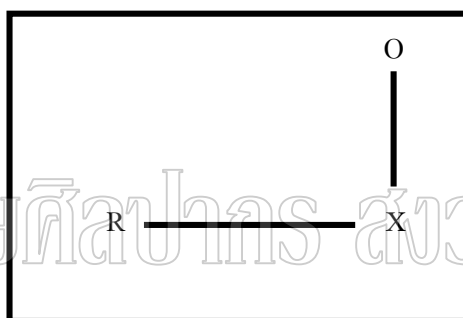
**ขั้นตอนที่ 3** การรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาแล้วปรับปรุงข้อบกพร่องตามคำแนะนำให้ถูกต้องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

## ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่จะศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย กลุ่มเดียวที่มีการวัดผลครั้งเดียวไม่มีการทดลอง( the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง ตัวแปรที่จะศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ) ถึงระดับปริญญาตรีสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา(สศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(สช.) กรมอาชีวศึกษา(อศ.) สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา(สพ.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล(รม.) กรมการศึกษานอกโรงเรียน(กศน.) กรมพลศึกษา(พล.) และ กรมศิลปากร(ศก.) ในจังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี และเป็นสถานศึกษาที่ดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 ถึงปีการศึกษา 2542 จำนวน 251 แห่ง ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากร

| จังหวัด         | ประชากรจำแนกตามกรม<br>สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ |     |     |      |     |      |     |     | รวม<br>สถานศึกษา<br>ทั้งสิ้น |
|-----------------|---|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|------------------------------|
|                 | สศ.   | สช. | อส. | สรภ. | รม. | กศน. | พล. | ศก. |                              |
| นครปฐม          | 30  | 9   | 6   | 2    | 1   | -    | -   | -   | 48                           |
| สมุทรสาคร       | 10  | 1   | 1   | -    | -   | -    | 1   | -   | 13                           |
| ราชบุรี         | 26  | 9   | 7   | 1    | -   | -    | -   | -   | 43                           |
| กาญจนบุรี       | 27  | 5   | 6   | 1    | -   | 2    | -   | -   | 41                           |
| สมุทรสงคราม     | 9   | -   | 3   | -    | -   | -    | -   | -   | 12                           |
| ประจวบคีรีขันธ์ | 19  | 2   | 4   | -    | 1   | 2    | -   | -   | 28                           |
| เพชรบุรี        | 19  | 4   | 5   | 1    | -   | -    | -   | -   | 29                           |
| สุพรรณบุรี      | 25  | 1   | 6   | -    | 1   | 1    | 1   | 2   | 37                           |
| รวม 8 จังหวัด   | 165   | 31  | 38  | 5    | 3   | 5    | 2   | 2   | 251                          |

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, “สรุปผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2539-2543,” (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543), 27. (อัดสำเนา)

### ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาที่ดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 ถึงปีการศึกษา 2542 จำนวน 8 จังหวัด 251 แห่ง ตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการศึกษารั้งนี้มีขนาดตามเกณฑ์การ ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาทุกกรมทั้งสิ้น 251 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage sampling) ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** กำหนดจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกออกเป็น 8 จังหวัด

**ขั้นตอนที่ 2** ในแต่ละจังหวัดจะจำแนกสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย(ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ) ถึงระดับปริญญาตรีในเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามกรมที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา(สศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(สช.) กรมอาชีวศึกษา(อส.) สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง(สรภ.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล(รม.) กรมการศึกษานอกโรงเรียน(กศน.) กรมพลศึกษา(พล.) และกรมศิลปากร(ศก.)

**ขั้นตอนที่ 3** กำหนดหาสัดส่วนจำนวนสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจากทุกกรมตาม สัดส่วนจะได้ตัวอย่างตัวอย่างสถานศึกษาทุกกรมตามสัดส่วนทั้งสิ้น 152 แห่ง

**ขั้นตอนที่ 4** จากสถานศึกษาที่สุ่มได้จะได้ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละสถานศึกษาโดยจำแนก ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1)ผู้บริหารสถานศึกษา 2)กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาโดยตำแหน่งตามคำสั่ง ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3)ครู/อาจารย์ที่ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ ในคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา กลุ่มละ 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 456 คนตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

| จังหวัด         | กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำแนกตามกรม<br>สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ |     |     |      |     |      |     |     | รวม<br>สถาน<br>ศึกษา<br>ทั้งสิ้น | จำนวน<br>ผู้แทน<br>สถาน<br>ศึกษา |
|-----------------|--|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|----------------------------------|----------------------------------|
|                 | สศ.  | สช. | อส. | สธภ. | รม. | กศน. | พล. | ศก. |                                  |                                  |
| นครปฐม          | 18   | 5   | 4   | 1    | 1   | -    | -   | -   | 29                               | 87                               |
| สมุทรสาคร       | 6  | 1   | 1   | -    | -   | -    | 1   | -   | 9                                | 27                               |
| ราชบุรี         | 16   | 5   | 4   | 1    | -   | -    | -   | -   | 26                               | 78                               |
| กาญจนบุรี       | 15   | 3   | 3   | 1    | -   | 2    | -   | -   | 24                               | 72                               |
| สมุทรสงคราม     | 5  | -   | 2   | -    | -   | -    | -   | -   | 7                                | 21                               |
| ประจวบคีรีขันธ์ | 12   | 1   | 2   | -    | 1   | -    | -   | -   | 16                               | 48                               |
| เพชรบุรี        | 12   | 2   | 3   | 1    | -   | -    | -   | -   | 18                               | 54                               |
| สุพรรณบุรี      | 15   | 1   | 3   | -    | 1   | 1    | 1   | 1   | 23                               | 69                               |
| รวม 8 จังหวัด   | 99   | 18  | 22  | 4    | 3   | 3    | 2   | 1   | 152                              | 456                              |

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, “สรุปผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2539-2543,”(กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.,2543),27. (อัดสำเนา)

### ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในคณะกรรมการพิจารณากองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ประจำสถานศึกษา และประสบการณ์ในการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตภูมิภาคตะวันตก

2. ตัวแปรต้น (Independent variable) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ลักษณะองค์การ( $X_1$ ) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมในสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์การและสภาพการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.1 โครงสร้างองค์การ( $X_{1.1}$ ) หมายถึง โครงสร้างของคณะกรรมการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตภูมิภาคตะวันตก ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการ ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน

2.1.2 สภาพการใช้เทคโนโลยี( $X_{1.2}$ ) หมายถึง สภาพวัสดุอุปกรณ์ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อม( $X_2$ ) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Task environment) แบ่งออกเป็นบรรยากาศแวดล้อมนอกองค์การและบรรยากาศแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่

2.2.1 ภายนอกองค์การ( $X_{2.1}$ ) หมายถึง บรรยากาศภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน นโยบายด้านการศึกษา การเมือง การคลัง แนวคิดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง ที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2.2.2 ภายในองค์การ( $X_{2.2}$ ) หมายถึง บรรยากาศในองค์การประกอบด้วย แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยง ความเปิดเผยกับการปกป้อง

2.3 ลักษณะของบุคลากร( $X_3$ ) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ความสนใจ ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาท

2.3.1 ความผูกพันต่อองค์การ( $X_{3.1}$ ) หมายถึง แรงจูงใจ เป้าหมายความต้องการ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3.2 การปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{3.2}$ ) หมายถึง ความชัดเจนการรับรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ยอมรับและปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

**2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_4$ )** หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2.4.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ( $X_{4,1}$ ) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาที่ชัดเจน ทำให้เกิดการรับรู้ตรงกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้แก่คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการระหว่างเป้าหมายของสถานศึกษากับเป้าหมายของบุคคล

2.4.2 การจัดการและใช้ทรัพยากร ( $X_{4,2}$ ) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาได้เพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ

2.4.3 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ( $X_{4,3}$ ) หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และแก้ปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{4,4}$ ) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร กำหนดการส่งข่าวสาร ตั้งการ และรายงานตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์

2.4.5 การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลง ( $X_{4,5}$ ) หมายถึง การปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตระหนักความสำคัญและคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาและเลือกทางเลือกการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติ

3. ตัวแปรตาม(Dependent Variable) ประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของสเตียร์(steers) และคู่มือการการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่เกี่ยวกับระบบขององค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประกอบด้วย งานข้อมูลสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน และงานติดตามประเมินผล

3.1 งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_{1,1}$ ) หมายถึง สารสนเทศด้านการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ คุณสมบัติสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว รายได้ ความต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา วงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับในแต่ละปี เงื่อนไขระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติ วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศด้วยรูปแบบและเทคนิควิธีต่าง ๆ

**3.2 งานประชาสัมพันธ์( $Y_{1,2}$ )** หมายถึง กระบวนการและผลงานด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อความรู้ความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับนักเรียน นักศึกษา องค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

**3.3 งานประสานงาน( $Y_{1,3}$ )** หมายถึง รูปแบบการประสานงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การประสานงานทางตรง และการประสานงานทางอ้อม

**3.4 งานติดตามประเมินผล( $Y_{1,4}$ )** หมายถึง กระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ ประเมินผล การปรับปรุง และนำผลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งออกเป็น 4 ตอน แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดรูปแบบเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (forced choice) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ประจำสถานศึกษา และประสบการณ์ในการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพองค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำนวน 48 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด 44 ข้อ และคำถามแบบปลายเปิดจำนวน 4 ข้อ เมื่อสิ้นสุดคำถามปลายปิดทุกตอน โดยปรับปรุงและพัฒนามาจากยรรยง เจริญศรี<sup>1</sup> ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของ สเตียร์ (Steers) ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์กร 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะบุคลากร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และเมื่อจบข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบจะเปิด โอกาสให้ผู้ตอบได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมอย่างอิสระ

---

<sup>1</sup>ยรรยง เจริญศรี, "การรับรู้องค์ประกอบการจัดการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), 175-195.

โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert ' s five rating scale)<sup>2</sup> ซึ่งมีความหมายดังนี้

|         |   |         |                              |
|---------|---|---------|------------------------------|
| น้ำหนัก | 1 | หมายถึง | พฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด |
| น้ำหนัก | 2 | หมายถึง | พฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย       |
| น้ำหนัก | 3 | หมายถึง | พฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง    |
| น้ำหนัก | 4 | หมายถึง | พฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก        |
| น้ำหนัก | 5 | หมายถึง | พฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด  |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมของสถานศึกษา จำนวน 28 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด 24 ข้อ และคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้กรอบการบริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิง(Deming) ได้แก่ 1) การวางแผน (plan) 2) การปฏิบัติ(do) (3) ตรวจสอบประเมินผล (check) และ 4) ปรับปรุง (act) และเมื่อจบข้อคำถามด้านประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแต่ละข้อจะเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้ผู้ตอบให้ข้อมูลเพิ่มเติมอย่างอิสระ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามชนิดจัดอันดับ 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert ' s five rating scale)<sup>3</sup> จำแนกตามตัวแปร ภายใต้กรอบแนวทางการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

|         |   |         |                             |
|---------|---|---------|-----------------------------|
| น้ำหนัก | 1 | หมายถึง | พฤติกรรมที่บ่งชี้น้อยที่สุด |
| น้ำหนัก | 2 | หมายถึง | พฤติกรรมที่บ่งชี้้น้อย      |
| น้ำหนัก | 3 | หมายถึง | พฤติกรรมที่บ่งชี้ปานกลาง    |
| น้ำหนัก | 4 | หมายถึง | พฤติกรรมที่บ่งชี้มาก        |
| น้ำหนัก | 5 | หมายถึง | พฤติกรรมที่บ่งชี้มากที่สุด  |

<sup>2</sup>Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บริษัทฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย, 2535), 114-115.

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน.

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

### การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยกำหนดสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาแนวคิด หลักการ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคู่มือการดำเนินงานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาส่วนภูมิภาค กำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ ตามแนวคิดของสตีร์ (Steers) ภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

**ขั้นตอนที่ 2** สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ขอบเขตของเนื้อหา โดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่จะศึกษา

**ขั้นตอนที่ 3** ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาปรับแก้ให้ตรงตามรายละเอียดของตัวแปรที่นิยามไว้ในบทที่ 1 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 12 แห่ง

**ขั้นตอนที่ 5** หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>4</sup> ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) เท่ากับ 0.9768

**ขั้นตอนที่ 6** นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคคลที่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กำหนด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยดำเนินการ ดังนี้

---

<sup>4</sup> Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Poblsher, 1974),161.

1. ผู้วิจัยขอรับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้บริหารสถานศึกษาทุกจังหวัดในเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำนวน 8 จังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำนวน 8 จังหวัด และรวบรวมส่งกลับ โดยการสื่อสารทางไปรษณีย์และติดตามแบบสอบถามคืนทั้งทางโทรศัพท์ด้วยตนเองอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามคืนจึงนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the social science personal computer)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the social science personal computer) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best)<sup>5</sup> ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า องค์ประกอบขององค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า องค์ประกอบขององค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับน้อย

---

<sup>5</sup> John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970),190.

- ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า องค์ประกอบขององค์การ และประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า องค์ประกอบขององค์การ และประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า องค์ประกอบขององค์การ และประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมากที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจง ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหาค่าตัวกลางเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)
4. การวิเคราะห์ข้อความปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา (content analysis)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบ 1) องค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

2)องค์ประกอบขององค์การใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ) ถึงปริญญาตรีสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก และดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 - 2542 จำนวน 8 จังหวัด 152 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์และอภิปรายผล ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูผู้ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา จำนวน 456 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพัฒนามาจากแนวคิดของสตีร์ (Steers) ประกอบด้วย 1) ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) 3) ลักษณะของบุคลากร (employee characteristics) 4) นโยบายและการปฏิบัติ (managerial policies & practices) และประสิทธิผลจากพฤติกรรมที่ปรากฏตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วงจรสู่ความสำเร็จ (Deming) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (plan) 2) การปฏิบัติ (do) (3) ตรวจสอบประเมินผล (check) และ 4) ปรับปรุง (act) กำกับตามบทบาทภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ งานข้อมูลสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน และงานติดตามประเมินผลโดยใช้วิธีวิเคราะห์ ด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) และวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the social science personal computer)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง“องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 152 แห่ง จากจำนวนประชากรสถานศึกษาเฉพาะที่ดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 – 2542 จำนวน 8 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 251 แห่ง และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา จำแนกเป็น 1)ผู้บริหารสถานศึกษา 2)คณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่สถานศึกษาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา และ3)ครู/อาจารย์ผู้ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ สถานศึกษาละ 3 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 456 คน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากสถานศึกษา และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งฉบับซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 145 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 95.39 เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยายและจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

**ตอนที่ 3** องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

**ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 435 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่(f) ร้อยละ(%) ผลปรากฏตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพทั่วไป |                       | จำนวน      | ร้อยละ     |
|---------------|-----------------------|------------|------------|
| เพศ           | ชาย                   | 209        | 48.00      |
|               | หญิง                  | 226        | 52.00      |
| รวม           |                       | <b>435</b> | <b>100</b> |
| อายุ          | ไม่เกิน 30 ปี         | 26         | 6.0        |
|               | 31-40 ปี              | 124        | 28.50      |
|               | 41-50 ปี              | 192        | 44.10      |
|               | 51 ปีขึ้นไป           | 93         | 21.40      |
|               | รวม                   | <b>435</b> | <b>100</b> |
| ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี      | 14         | 3.21       |
|               | ปริญญาตรี             | 317        | 72.87      |
|               | ปริญญาโท              | 100        | 23.00      |
|               | ปริญญาเอก             | 4          | 0.92       |
|               | รวม                   | <b>435</b> | <b>100</b> |
| ตำแหน่ง       | ประธานกรรมการ         | 145        | 33.33      |
|               | กรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ | 145        | 33.33      |
|               | กรรมการและเลขานุการ   | 145        | 33.33      |
| รวม           |                       | <b>435</b> | <b>100</b> |
| ประสบการณ์    | ไม่เกิน 1 ปี          | 30         | 6.90       |
|               | 1-2 ปี                | 114        | 26.20      |
|               | 3-4 ปี                | 176        | 40.50      |
|               | 4 ปี ขึ้นไป           | 115        | 26.40      |
|               | รวม                   | <b>435</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมเป็นเพศชาย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 48 น้อยกว่าเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุ 51 ปีขึ้นไป 93 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และน้อยที่สุดอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ทั้งนี้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 72.87 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ระดับอนุปริญญา 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21 และปริญญาเอกน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับตำแหน่งในคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะประธานกรรมการ กรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการและเลขานุการ กลุ่มละ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เท่า ๆ กัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามากที่สุด 3 - 4 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถานศึกษามาแล้ว 4 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 1 - 2 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษาน้อยที่สุด ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ใช้การวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์(Best)<sup>1</sup> โดยนำเสนอเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผลปรากฏตามตารางที่ 5 ดังนี้

---

<sup>1</sup> John W. Best, Research in Education (Englewood cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.,1970),190.

ตารางที่ 5 แสดงระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามสังกัด

| องค์ประกอบขององค์การ                          | สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(กรม) |              |                |              |              |                |              |              |                |              |              |            |              |              |                |
|---|---------------------------------------|--------------|----------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|----------------|
|   | สศ.(N=102)                            |              |                | สช.(N=16)    |              |                | อส N=16)     |              |                | สรภ.(N=3)    |              |            | รม.(N=2)     |              |                |
|   | $\bar{X}$                             | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$    | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$    | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$    | S.D.         | ระดับ      | $\bar{X}$    | S.D.         | ระดับ          |
| <b>ลักษณะขององค์การ(X<sub>1</sub>)</b>        | <b>3.686</b>                          | <b>0.455</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.749</b> | <b>0.307</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.748</b> | <b>0.307</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.800</b> | <b>0.145</b> | <b>มาก</b> | <b>3.150</b> | <b>0.589</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| โครงสร้าง(X <sub>11</sub> )                   | 3.785                                 | 0.459        | มาก            | 3.845        | 0.671        | มาก            | 3.917        | 0.325        | มาก            | 3.937        | 0.099        | มาก        | 3.167        | 0.505        | ปานกลาง        |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี(X <sub>12</sub> )         | 3.454                                 | 0.564        | ปานกลาง        | 3.524        | 0.684        | มาก            | 3.354        | 0.383        | ปานกลาง        | 3.482        | 0.449        | ปานกลาง    | 3.111        | 0.786        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะสภาพแวดล้อม(X<sub>2</sub>)</b>       | <b>3.357</b>                          | <b>0.414</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.453</b> | <b>0.650</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.190</b> | <b>0.308</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.544</b> | <b>0.190</b> | <b>มาก</b> | <b>3.167</b> | <b>0.471</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| ภายนอกองค์การ(X <sub>21</sub> )               | 3.408                                 | 0.461        | ปานกลาง        | 3.287        | 0.767        | ปานกลาง        | 3.203        | 0.342        | ปานกลาง        | 3.583        | 0.363        | มาก        | 3.417        | 0.471        | ปานกลาง        |
| ภายในองค์การ(X <sub>22</sub> )                | 3.324                                 | 0.441        | ปานกลาง        | 3.564        | 0.611        | มาก            | 3.181        | 0.338        | ปานกลาง        | 3.519        | 0.128        | มาก        | 3.000        | 0.471        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะบุคคล(X<sub>3</sub>)</b>             | <b>3.868</b>                          | <b>0.432</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.852</b> | <b>0.535</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.838</b> | <b>0.380</b> | <b>มาก</b>     | <b>4.211</b> | <b>0.102</b> | <b>มาก</b> | <b>4.033</b> | <b>0.236</b> | <b>มาก</b>     |
| ความผูกพันต่อองค์การ(X <sub>31</sub> )        | 3.948                                 | 0.416        | มาก            | 3.900        | 0.530        | มาก            | 3.967        | 0.370        | มาก            | 4.333        | 0.176        | มาก        | 4.1          | 0.236        | มาก            |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท(X <sub>32</sub> )       | 3.788                                 | 0.490        | มาก            | 3.804        | 0.569        | มาก            | 3.708        | 0.461        | มาก            | 4.089        | 0.102        | มาก        | 3.967        | 0.236        | มาก            |
| <b>นโยบายและการปฏิบัติ(X<sub>4</sub>)</b>     | <b>3.431</b>                          | <b>0.490</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.670</b> | <b>0.566</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.492</b> | <b>0.453</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.878</b> | <b>0.184</b> | <b>มาก</b> | <b>4.000</b> | <b>0.519</b> | <b>มาก</b>     |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์(X <sub>41</sub> ) | 3.526                                 | 0.542        | มาก            | 3.677        | 0.824        | มาก            | 3.542        | 0.556        | มาก            | 4.000        | 0.500        | มาก        | 4.000        | 0.943        | มาก            |
| การจัดหาและใช้ทรัพยากร(X <sub>42</sub> )      | 3.416                                 | 0.548        | ปานกลาง        | 3.682        | 0.649        | มาก            | 3.458        | 0.466        | ปานกลาง        | 4.056        | 0.419        | มาก        | 3.833        | 0.236        | มาก            |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X <sub>43</sub> )     | 3.547                                 | 0.567        | มาก            | 3.750        | 0.447        | มาก            | 3.682        | 0.411        | มาก            | 3.889        | 0.096        | มาก        | 3.833        | 0.236        | มาก            |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X <sub>44</sub> )      | 3.401                                 | 0.558        | ปานกลาง        | 3.750        | 0.447        | มาก            | 3.406        | 0.494        | ปานกลาง        | 3.722        | 0.096        | มาก        | 4.250        | 0.825        | มาก            |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง(X <sub>45</sub> )      | 3.266                                 | 0.557        | ปานกลาง        | 3.490        | 0.607        | มาก            | 3.370        | 0.581        | ปานกลาง        | 3.722        | 0.193        | มาก        | 4.083        | 0.354        | มาก            |
| <b>รวม(X<sub>tot</sub>)</b>                   | <b>3.586</b>                          | <b>0.395</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.681</b> | <b>0.574</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.567</b> | <b>0.324</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.858</b> | <b>0.101</b> | <b>มาก</b> | <b>3.588</b> | <b>0.454</b> | <b>มาก</b>     |

ตารางที่ 5(ต่อ)

| องค์ประกอบขององค์การ                          | สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(กรม) |       |         |           |       |         |           |       |       |            |       |         |
|---|---------------------------------------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------|-------|-------|------------|-------|---------|
|   | กศน.(N=3)                             |       |         | พล.(N=2)  |       |         | ศก.(N=1)  |       |       | รวม(N=145) |       |         |
|   | $\bar{X}$                             | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ | $\bar{X}$  | S.D.  | ระดับ   |
| ลักษณะขององค์การ(X <sub>1</sub> )             | 3.267                                 | 0.265 | ปานกลาง | 3.133     | 0.189 | ปานกลาง | 4.033     | 0.000 | มาก   | 3.681      | 0.464 | มาก     |
| โครงสร้าง(X <sub>11</sub> )                   | 3.254                                 | 0.235 | ปานกลาง | 3.357     | 0.300 | ปานกลาง | 4.143     | 0.000 | มาก   | 3.786      | 0.476 | มาก     |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี(X <sub>12</sub> )         | 3.296                                 | 0.723 | ปานกลาง | 2.611     | 0.079 | ปานกลาง | 3.778     | 0.000 | มาก   | 3.434      | 0.562 | ปานกลาง |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม(X <sub>2</sub> )            | 3.100                                 | 0.145 | ปานกลาง | 3.517     | 0.024 | มาก     | 3.967     | 0.000 | มาก   | 3.352      | 0.432 | ปานกลาง |
| ภายนอกองค์การ(X <sub>21</sub> )               | 2.917                                 | 0.083 | ปานกลาง | 3.833     | 0.118 | มาก     | 4.083     | 0.000 | มาก   | 3.376      | 0.493 | ปานกลาง |
| ภายในองค์การ(X <sub>22</sub> )                | 3.222                                 | 0.200 | ปานกลาง | 3.306     | 0.118 | ปานกลาง | 3.889     | 0.000 | มาก   | 3.336      | 0.450 | ปานกลาง |
| ลักษณะบุคคล(X <sub>3</sub> )                  | 3.289                                 | 0.051 | ปานกลาง | 3.767     | 0.047 | มาก     | 4.483     | 0.000 | มาก   | 3.863      | 0.435 | มาก     |
| ความผูกพันต่อองค์การ(X <sub>31</sub> )        | 3.467                                 | 0.176 | ปานกลาง | 4.100     | 0.141 | มาก     | 4.800     | 0.000 | มาก   | 3.953      | 0.424 | มาก     |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท(X <sub>32</sub> )       | 3.111                                 | 0.269 | ปานกลาง | 3.433     | 0.047 | ปานกลาง | 4.167     | 0.000 | มาก   | 3.773      | 0.491 | มาก     |
| นโยบายและการปฏิบัติ(X <sub>4</sub> )          | 3.356                                 | 0.154 | ปานกลาง | 3.350     | 0.118 | ปานกลาง | 3.800     | 0.000 | มาก   | 3.481      | 0.490 | ปานกลาง |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์(X <sub>41</sub> ) | 3.222                                 | 0.481 | ปานกลาง | 4.250     | 0.118 | มาก     | 4.333     | 0.000 | มาก   | 3.570      | 0.587 | มาก     |
| การจัดหาและใช้ทรัพยากร(X <sub>42</sub> )      | 3.056                                 | 0.585 | ปานกลาง | 2.917     | 0.118 | ปานกลาง | 3.667     | 0.000 | มาก   | 3.456      | 0.555 | ปานกลาง |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X <sub>43</sub> )     | 3.722                                 | 0.193 | มาก     | 2.833     | 0.000 | ปานกลาง | 3.833     | 0.000 | มาก   | 3.591      | 0.531 | มาก     |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X <sub>44</sub> )      | 3.611                                 | 0.347 | มาก     | 3.833     | 0.471 | มาก     | 3.500     | 0.000 | มาก   | 3.470      | 0.546 | ปานกลาง |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง(X <sub>45</sub> )      | 3.167                                 | 0.289 | ปานกลาง | 2.917     | 0.118 | ปานกลาง | 3.677     | 0.000 | มาก   | 3.319      | 0.561 | ปานกลาง |
| รวม(X <sub>tot</sub> )                        | 3.253                                 | 0.075 | ปานกลาง | 3.442     | 0.083 | ปานกลาง | 4.071     | 0.000 | มาก   | 3.594      | 0.404 | มาก     |

ตารางที่ 6 แสดงลำดับที่และระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม  
เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
จำแนกรายองค์ประกอบตามสังกัดในรูปสัญลักษณ์

| องค์ประกอบขององค์การ                     | สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |     |     |      |     |      |     |     | รวม |
|--|---|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|-----|
|  | สศ.   | สช. | อส. | สรก. | รม. | กศน. | พล. | ศก. |     |
| ลักษณะขององค์การ ( $X_1$ )               | 5   | 3   | 4   | 2    | 7   | 6    | 8   | 1   | 2   |
| โครงสร้าง ( $X_{11}$ )                   | 5   | 4   | 3   | 2    | 8   | 7    | 6   | 1   |     |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี ( $X_{12}$ )         | 4   | 2   | 5   | 3    | 7   | 6    | 8   | 1   |     |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม ( $X_2$ )              | 5   | 4   | 6   | 2    | 7   | 8    | 3   | 1   | 4   |
| ภายนอกองค์การ ( $X_{21}$ )               | 5   | 6   | 7   | 3    | 4   | 8    | 2   | 1   |     |
| ภายในองค์การ ( $X_{22}$ )                | 4   | 2   | 7   | 3    | 8   | 6    | 5   | 1   |     |
| ลักษณะบุคคล ( $X_3$ )                    | 4   | 5   | 6   | 2    | 3   | 8    | 7   | 1   | 1   |
| ความผูกพันต่อองค์การ ( $X_{31}$ )        | 6   | 7   | 5   | 2    | 4   | 8    | 3   | 1   |     |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ )       | 6   | 4   | 5   | 2    | 3   | 8    | 7   | 1   |     |
| นโยบายและการปฏิบัติ ( $X_4$ )            | 6   | 4   | 5   | 2    | 1   | 7    | 8   | 3   | 3   |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ( $X_{41}$ ) | 7   | 5   | 6   | 3    | 4   | 8    | 2   | 1   |     |
| การจัดการและใช้ทรัพยากร ( $X_{42}$ )     | 6   | 3   | 5   | 1    | 2   | 7    | 8   | 4   |     |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ( $X_{43}$ )     | 7   | 4   | 6   | 1    | 3   | 5    | 8   | 2   |     |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ )      | 8   | 3   | 7   | 4    | 1   | 5    | 2   | 6   |     |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ( $X_{45}$ )      | 6   | 4   | 5   | 2    | 1   | 7    | 8   | 3   |     |
| รวม ( $X_{tot}$ )                        | 4   | 5   | 6   | 2    | 3   | 8    | 7   | 1   | มาก |

หมายเหตุ ○ : สัญลักษณ์แสดงองค์ประกอบขององค์การระดับปานกลาง

จากตารางที่ 5 และ 6 พบว่า ในภาพรวมระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค  
ตะวันตกอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}_{tot}=3.594, S.D.=0.404$ ) และเมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า  
องค์ประกอบขององค์การที่อยู่ในระดับมาก 2 องค์ประกอบเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านลักษณะบุคคล ( $\bar{X} = 3.863, S.D.= 0.435$ ) และลักษณะขององค์การ

( $\bar{X} = 3.681, S.D. = 0.464$ ) ส่วนนโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง( $\bar{X} = 3.481, S.D. = 0.490$ ) และ ( $\bar{X} = 3.352, S.D. = 0.432$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามสังกัดพบว่า

**1. ลักษณะขององค์การ** อยู่ในระดับมาก 5 สังกัด ได้แก่ กรมศิลปากร ( $\bar{X} = 4.033, S.D. = 0.0000$ ) สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง ( $\bar{X} = 3.8, S.D. = 0.145$ ) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ( $\bar{X} = 3.749, S.D. = 0.307$ ) กรมอาชีวศึกษา ( $\bar{X} = 3.748, S.D. = 0.307$ ) และ กรมสามัญศึกษา ( $\bar{X} = 3.686, S.D. = 0.455$ ) ส่วนกรมการศึกษานอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.267, S.D. = 0.265$ ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ( $\bar{X} = 3.150, S.D. = 0.589$ ) และกรมพลศึกษา ( $\bar{X} = 3.133, S.D. = 0.189$ ) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบพบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก มีโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้าง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มอบหมายงาน จัดระบบการปฏิบัติงานที่ระเบียบ กฎหมาย คู่มือการปฏิบัติงานกำหนด ตลอดจนกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 สังกัด ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการ กรมศิลปากร สังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมสามัญศึกษา นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพการใช้เทคโนโลยีได้แก่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานโดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญสามารถใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาดำเนินการกรมศิลปากร และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก

**2. ลักษณะสภาพแวดล้อม** อยู่ในระดับปานกลาง 5 สังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ( $\bar{X} = 3.453, S.D. = 0.650$ ) กรมสามัญศึกษา ( $\bar{X} = 3.357, S.D. = 0.414$ ) กรมอาชีวศึกษา ( $\bar{X} = 3.190, S.D. = 0.308$ ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ( $\bar{X} = 3.167, S.D. = 0.471$ ) กรมการศึกษานอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.100, S.D. = 0.145$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานบริการข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหน่วยงาน ชุมชน และองค์การภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาดำเนินการกรมศิลปากร สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง และกรมพลศึกษา อยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาปรากฏว่าได้รับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดเก็บสืบค้นเอกสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น ตลอดจน

บรรยากาศการทำงาน การยกย่องชมเชย ซึ่งชมผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏอยู่ในระดับมาก

**3. ลักษณะบุคคล** อยู่ในระดับมากทุกสังกัด ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน( $\bar{X} = 3.289, S.D. = 0.051$ ) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกส่วนใหญ่มีอายุ 41- 50 ปี ปฏิบัติงานเน่าแฉะและกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 3- 4 ปี มีความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานสามารถประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนตระหนักในความสำคัญของงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต้องการให้นักเรียน ที่ครอบครัวมีรายได้น้อยได้รับการพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายและศึกษาต่อ จนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมากทุกสังกัด ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ส่วนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ปรากฏว่าบุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ความชำนาญอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

**4. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ** อยู่ในระดับปานกลาง 3 สังกัด ได้แก่ กรมสามัญศึกษา ( $\bar{X} = 3.431, S.D. = 0.490$ ) กรมการศึกษานอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.356, S.D. = 0.154$ ) และ กรมพลศึกษา ( $\bar{X} = 3.350, S.D. = 0.118$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก มีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไว้อย่างชัดเจนและ บรรลุไว้ในเอกสารแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน สำหรับการจัดหาและใช้ทรัพยากร สถานศึกษามีมาตรการในการ ดูแลบำรุงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมศิลปากร ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ปรากฏว่าบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและมีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกสังกัด ยกเว้นสถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา ด้านกระบวนการ ติดต่อสื่อสาร พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร สั่งการและรายงานตลอดจน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 สังกัด ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมพลศึกษา สำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และ กรมศิลปากรอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พบว่า สถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา เทคนิควิธีการ และระบบ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมศิลปากร และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำนวน 6 เป็นรายจังหวัดผลปรากฏตามตารางที่ 7 และ 8 ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 7 แสดงระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามจังหวัด

| องค์ประกอบขององค์การ                          | เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |              |                |                |              |                |               |              |                |                 |              |                |                       |              |                |
|---|--------------------------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|-----------------|--------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------|
|   | นครปฐม(N=27)             |              |                | สมุทรสาคร(N=8) |              |                | ราชบุรี(N=24) |              |                | กาญจนบุรี(N=20) |              |                | ประจวบคีรีขันธ์(N=18) |              |                |
|   | $\bar{X}$                | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$      | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$     | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$       | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$             | S.D.         | ระดับ          |
| <b>ลักษณะขององค์การ(X<sub>1</sub>)</b>        | <b>3.796</b>             | <b>0.461</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.710</b>   | <b>0.461</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.790</b>  | <b>0.365</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.717</b>    | <b>0.353</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.435</b>          | <b>0.623</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| โครงสร้าง(X <sub>11</sub> )                   | 3.915                    | 0.488        | มาก            | 3.863          | 0.552        | มาก            | 3.897         | 0.373        | มาก            | 3.802           | 0.380        | มาก            | 3.528                 | 0.645        | มาก            |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี(X <sub>12</sub> )         | 3.519                    | 0.534        | มาก            | 3.354          | 0.651        | ปานกลาง        | 3.539         | 0.425        | มาก            | 3.517           | 0.440        | มาก            | 3.219                 | 0.698        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะสภาพแวดล้อม(X<sub>2</sub>)</b>       | <b>3.448</b>             | <b>0.468</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.350</b>   | <b>0.455</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.322</b>  | <b>0.354</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.333</b>    | <b>0.372</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.139</b>          | <b>0.488</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| ภายนอกองค์การ(X <sub>21</sub> )               | 3.491                    | 0.495        | ปานกลาง        | 3.406          | 0.491        | ปานกลาง        | 3.379         | 0.482        | ปานกลาง        | 3.273           | 0.463        | ปานกลาง        | 3.174                 | 0.561        | ปานกลาง        |
| ภายในองค์การ(X <sub>22</sub> )                | 3.419                    | 0.487        | ปานกลาง        | 3.313          | 0.488        | ปานกลาง        | 3.284         | 0.353        | ปานกลาง        | 3.374           | 0.385        | ปานกลาง        | 3.116                 | 0.487        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะบุคคล(X<sub>3</sub>)</b>             | <b>4.044</b>             | <b>0.446</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.850</b>   | <b>0.434</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.856</b>  | <b>0.390</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.833</b>    | <b>0.400</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.676</b>          | <b>0.517</b> | <b>มาก</b>     |
| ความผูกพันต่อองค์การ(X <sub>31</sub> )        | 4.133                    | 0.420        | มาก            | 3.942          | 0.391        | มาก            | 3.935         | 0.443        | มาก            | 3.903           | 0.388        | มาก            | 3.778                 | 0.518        | มาก            |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท(X <sub>32</sub> )       | 3.956                    | 0.491        | มาก            | 3.758          | 0.570        | มาก            | 3.778         | 0.408        | มาก            | 3.763           | 0.464        | มาก            | 3.574                 | 0.554        | มาก            |
| <b>นโยบายและการปฏิบัติ(X<sub>4</sub>)</b>     | <b>3.654</b>             | <b>0.470</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.588</b>   | <b>0.506</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.450</b>  | <b>0.382</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.511</b>    | <b>0.415</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.354</b>          | <b>0.628</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์(X <sub>41</sub> ) | 3.778                    | 0.476        | มาก            | 3.729          | 0.597        | มาก            | 3.486         | 0.506        | ปานกลาง        | 3.592           | 0.503        | มาก            | 3.380                 | 0.900        | ปานกลาง        |
| การจัดหาและใช้ทรัพยากร(X <sub>42</sub> )      | 3.657                    | 0.652        | มาก            | 3.521          | 0.651        | มาก            | 3.431         | 0.463        | ปานกลาง        | 3.571           | 0.356        | มาก            | 3.139                 | 0.630        | ปานกลาง        |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X <sub>43</sub> )     | 3.667                    | 0.513        | มาก            | 3.719          | 0.733        | มาก            | 3.563         | 0.491        | มาก            | 3.642           | 0.423        | มาก            | 3.593                 | 0.608        | มาก            |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X <sub>44</sub> )      | 3.593                    | 0.520        | มาก            | 3.667          | 0.527        | มาก            | 3.486         | 4.712        | ปานกลาง        | 3.492           | 0.460        | ปานกลาง        | 3.472                 | 0.657        | ปานกลาง        |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง(X <sub>45</sub> )      | 3.574                    | 0.505        | มาก            | 3.302          | 0.556        | ปานกลาง        | 3.285         | 0.444        | ปานกลาง        | 3.258           | 0.615        | ปานกลาง        | 3.185                 | 0.683        | ปานกลาง        |
| <b>รวม(X<sub>tot</sub>)</b>                   | <b>3.736</b>             | <b>0.410</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.625</b>   | <b>0.464</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.604</b>  | <b>0.303</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.599</b>    | <b>0.330</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.401</b>          | <b>0.518</b> | <b>ปานกลาง</b> |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| องค์ประกอบขององค์การ                          | เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |              |            |                |              |                |                  |              |                |              |              |                |
|---|--------------------------|--------------|------------|----------------|--------------|----------------|------------------|--------------|----------------|--------------|--------------|----------------|
|   | สมุทรสงคราม(N=7)         |              |            | เพชรบุรี(N=17) |              |                | สุพรรณบุรี(N=24) |              |                | รวม(N=145)   |              |                |
|   | $\bar{X}$                | S.D.         | ระดับ      | $\bar{X}$      | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$        | S.D.         | ระดับ          | $\bar{X}$    | S.D.         | ระดับ          |
| <b>ลักษณะขององค์การ(X<sub>1</sub>)</b>        | <b>4.057</b>             | <b>0.210</b> | <b>มาก</b> | <b>3.545</b>   | <b>0.532</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.571</b>     | <b>0.464</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.681</b> | <b>0.464</b> | <b>มาก</b>     |
| โครงสร้าง(X <sub>11</sub> )                   | 4.170                    | 0.231        | มาก        | 3.664          | 0.526        | มาก            | 3.659            | 0.350        | มาก            | 3.786        | 0.476        | มาก            |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี(X <sub>12</sub> )         | 3.794                    | 0.382        | มาก        | 3.328          | 0.766        | ปานกลาง        | 3.366            | 0.499        | ปานกลาง        | 3.434        | 0.562        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะสภาพแวดล้อม(X<sub>2</sub>)</b>       | <b>3.567</b>             | <b>0.320</b> | <b>มาก</b> | <b>3.347</b>   | <b>0.510</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.390</b>     | <b>0.400</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.352</b> | <b>0.432</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| ภายนอกองค์การ(X <sub>21</sub> )               | 3.369                    | 0.502        | ปานกลาง    | 3.441          | 0.507        | ปานกลาง        | 3.427            | 0.470        | ปานกลาง        | 3.376        | 0.493        | ปานกลาง        |
| ภายในองค์การ(X <sub>22</sub> )                | 3.698                    | 0.296        | มาก        | 3.284          | 0.537        | ปานกลาง        | 3.366            | 0.437        | ปานกลาง        | 3.336        | 0.450        | ปานกลาง        |
| <b>ลักษณะบุคคล(X<sub>3</sub>)</b>             | <b>4.176</b>             | <b>0.246</b> | <b>มาก</b> | <b>3.807</b>   | <b>0.495</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.784</b>     | <b>0.359</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.863</b> | <b>0.435</b> | <b>มาก</b>     |
| ความผูกพันต่อองค์การ(X <sub>31</sub> )        | 4.191                    | 0.299        | มาก        | 3.922          | 0.412        | มาก            | 3.897            | 0.368        | มาก            | 3.953        | 0.424        | มาก            |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท(X <sub>32</sub> )       | 4.162                    | 0.258        | มาก        | 3.692          | 0.595        | มาก            | 3.671            | 0.413        | มาก            | 3.773        | 0.491        | มาก            |
| <b>นโยบายและการปฏิบัติ(X<sub>4</sub>)</b>     | <b>3.652</b>             | <b>0.345</b> | <b>มาก</b> | <b>3.370</b>   | <b>0.603</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.333</b>     | <b>0.458</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>3.481</b> | <b>0.490</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์(X <sub>41</sub> ) | 3.667                    | 0.536        | มาก        | 3.441          | 0.629        | ปานกลาง        | 3.556            | 0.585        | มาก            | 3.570        | 0.587        | มาก            |
| การจัดหาและใช้ทรัพยากร(X <sub>42</sub> )      | 3.595                    | 0.383        | มาก        | 3.373          | 0.570        | ปานกลาง        | 3.396            | 0.538        | ปานกลาง        | 3.456        | 0.555        | ปานกลาง        |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X <sub>43</sub> )     | 3.857                    | 0.339        | มาก        | 3.359          | 0.611        | ปานกลาง        | 3.410            | 0.525        | ปานกลาง        | 3.591        | 0.531        | มาก            |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X <sub>44</sub> )      | 3.643                    | 0.353        | มาก        | 3.250          | 0.775        | ปานกลาง        | 3.333            | 0.458        | ปานกลาง        | 3.470        | 0.546        | ปานกลาง        |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง(X <sub>45</sub> )      | 3.472                    | 0.408        | ปานกลาง    | 3.245          | 0.630        | ปานกลาง        | 3.222            | 0.542        | ปานกลาง        | 3.470        | 0.561        | ปานกลาง        |
| <b>รวม(X<sub>tot</sub>)</b>                   | <b>3.863</b>             | <b>0.239</b> | <b>มาก</b> | <b>3.517</b>   | <b>0.491</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.532</b>     | <b>0.343</b> | <b>มาก</b>     | <b>3.591</b> | <b>0.404</b> | <b>มาก</b>     |

ตารางที่ 8 แสดงลำดับที่และระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม  
เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
จำแนกเป็นรายจังหวัดในรูปสัญลักษณ์

| องค์ประกอบขององค์การ                           | สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |     |     |     |     |     |     |     | รวม |
|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|  | นฐ.   | สค. | รบ. | กจ. | ปจ. | สส. | พบ. | ศพ. |     |
| ลักษณะขององค์การ (X <sub>1</sub> )             | 2   | 4   | 3   | 5   | 8   | 1   | 7   | 6   | 2   |
| โครงสร้าง (X <sub>11</sub> )                   | 2   | 4   | 3   | 5   | 8   | 1   | 6   | 7   |     |
| สภาพการใช้เทคโนโลยี (X <sub>12</sub> )         | 3   | 6   | 2   | 4   | 8   | 1   | 7   | 5   |     |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม (X <sub>2</sub> )            | 2   | 4   | 7   | 6   | 8   | 1   | 5   | 3   | 4   |
| ภายนอกองค์การ (X <sub>21</sub> )               | 1   | 4   | 6   | 7   | 8   | 5   | 2   | 3   |     |
| ภายในองค์การ (X <sub>22</sub> )                | 2   | 5   | 7   | 3   | 8   | 1   | 6   | 4   |     |
| ลักษณะบุคคล (X <sub>3</sub> )                  | 2   | 4   | 3   | 5   | 8   | 1   | 6   | 7   | 1   |
| ความผูกพันต่อองค์การ (X <sub>31</sub> )        | 2   | 3   | 4   | 6   | 8   | 1   | 5   | 7   |     |
| การปฏิบัติงานตามบทบาท (X <sub>32</sub> )       | 2   | 4   | 3   | 5   | 8   | 1   | 6   | 7   |     |
| นโยบายและการปฏิบัติ (X <sub>4</sub> )          | 1   | 3   | 5   | 4   | 7   | 2   | 6   | 8   | 3   |
| การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (X <sub>41</sub> ) | 1   | 2   | 6   | 4   | 8   | 3   | 7   | 5   |     |
| การจัดการและใช้ทรัพยากร (X <sub>42</sub> )     | 1   | 3   | 5   | 4   | 8   | 2   | 7   | 6   |     |
| ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (X <sub>43</sub> )     | 3   | 2   | 6   | 4   | 5   | 1   | 8   | 7   |     |
| กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X <sub>44</sub> )      | 3   | 1   | 5   | 4   | 6   | 2   | 8   | 7   |     |
| การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (X <sub>45</sub> )      | 1   | 3   | 4   | 5   | 8   | 2   | 6   | 7   |     |
| รวม (X <sub>tot</sub> )                        | 2   | 3   | 4   | 5   | 8   | 1   | 7   | 6   | มาก |

หมายเหตุ ○ : สัญลักษณ์แสดงองค์ประกอบขององค์การระดับปานกลาง

จากตารางที่ 7 และ 8 พบว่า ระดับองค์ประกอบขององค์การเมื่อจำแนกเป็นรายจังหวัด  
อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดยกเว้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ( $\bar{X} = 3.401$ , S.D.= 0.518)อยู่ในระดับ  
ปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบขององค์การเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า 1) ด้านลักษณะ  
ขององค์การ อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดยกเว้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.435$ , S.D.= 0.622) 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น จังหวัด

สมุทรสงคราม ( $\bar{X} = 3.567$ , S.D.= 0.320) อยู่ในระดับมาก 3) ลักษณะบุคคล อยู่ในระดับมาก ทุกจังหวัด และ 4) นโยบายและการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นจังหวัดนครปฐม ( $\bar{X} = 3.364$ , S.D.= 0.470) จังหวัดสมุทรสงคราม ( $\bar{X} = 3.652$ , S.D.= 0.345) จังหวัดสมุทรสาคร ( $\bar{X} = 3.588$ , S.D.= 0.506) และจังหวัดกาญจนบุรี ( $\bar{X} = 3.511$ , S.D.= 0.415) อยู่ระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามจังหวัด พบว่า

**1. ลักษณะขององค์การ** อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดยกเว้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.435$ , S.D.= 0.622) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกทุกจังหวัด มีโครงสร้างขององค์กรอันได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้าง กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจน มอบหมายงาน จัดระบบการปฏิบัติตามที่ระเบียบ กฎหมาย คู่มือ การปฏิบัติงานกำหนดตลอดจนกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกจังหวัด ส่วนสภาพการใช้เทคโนโลยีได้แก่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญสามารถใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

**2. ลักษณะสภาพแวดล้อม** อยู่ในระดับปานกลาง 7 จังหวัด ยกเว้นจังหวัดสมุทรสงคราม ( $\bar{X} = 3.567$ , S.D.= 0.320) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานบริการข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหน่วยงาน ชุมชน และองค์การภายนอกอยู่ในระดับปานกลางทุกจังหวัด สำหรับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาปรากฏว่าได้รับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดเก็บสืบค้นเอกสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและเกี่ยวข้องตลอดจนบรรยากาศการทำงาน การยกย่องชมเชย ชื่นชมผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดสมุทรสงคราม

**3. ลักษณะบุคคล** อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกมีความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเอาใจใส่อุทิศเวลาให้กับการทำงานสามารถประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงพัฒนา

คุณภาพการปฏิบัติงานตลอดจนตระหนักในความสำคัญของงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ต้องการให้นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้น้อยได้รับการพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อใช้จ่าย และศึกษาต่อจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมากทุกจังหวัด ส่วนการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ปรากฏว่าบุคลากรของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับ ของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทุกจังหวัด

**4. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ** อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นจังหวัดนครปฐม ( $\bar{X} = 3.654$ , S.D.= 0.470) จังหวัดสมุทรสงคราม ( $\bar{X} = 3.652$ , S.D.= 0.345) จังหวัดสมุทรสาคร ( $\bar{X} = 3.588$ , S.D.= 0.506) และจังหวัดกาญจนบุรี ( $\bar{X} = 3.511$ , S.D.= 0.415)อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ ภูมิภาคตะวันตก มีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาไว้อย่างชัดเจนและบรรจุไว้ในเอกสารแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ยกเว้นสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำหรับการจัดหาและใช้ทรัพยากรสถานศึกษามีมาตรการในการดูแล บำรุงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดเพชรบุรี และ ประจวบคีรีขันธ์ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ปรากฏว่าบุคลากรใน สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และมีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกจังหวัด ยกเว้นจังหวัด สุพรรณบุรี และจังหวัดเพชรบุรี ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร พบว่า สถานศึกษามีการจัดระบบ การติดต่อสื่อสาร ส่งการและรายงานตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดนครปฐม ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พบว่าสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการ และระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดนครปฐม

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามสังกัดผลปรากฏ ตามตารางที่ 9 และ 10 ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

จำแนกตามสังกัด

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงานกองทุนฯ    | สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(กรม) |       |         |           |       |         |           |       |         |           |       |         |           |       |       |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------|-------|-------|
|                                      | สศ.(N=102)                            |       |         | สข.(N=16) |       |         | อส.(N=16) |       |         | สธภ.(N=3) |       |         | รม.(N=2)  |       |       |
|                                      | $\bar{X}$                             | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ |
| งานข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>1</sub> )  | 3.394                                 | 0.441 | ปานกลาง | 3.623     | 0.742 | มาก     | 3.448     | 0.511 | ปานกลาง | 3.074     | 0.370 | ปานกลาง | 3.639     | 0.432 | มาก   |
| งานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>2</sub> )   | 3.462                                 | 0.481 | ปานกลาง | 3.788     | 0.752 | มาก     | 3.542     | 0.559 | มาก     | 3.556     | 0.484 | มาก     | 3.972     | 0.039 | มาก   |
| งานประสานงาน (Y <sub>3</sub> )       | 3.511                                 | 0.495 | มาก     | 3.750     | 0.600 | มาก     | 3.431     | 0.385 | ปานกลาง | 3.833     | 0.147 | มาก     | 3.694     | 0.196 | มาก   |
| งานติดตามประเมินผล (Y <sub>4</sub> ) | 2.989                                 | 0.504 | ปานกลาง | 3.138     | 0.740 | ปานกลาง | 2.850     | 0.409 | ปานกลาง | 3.156     | 0.038 | ปานกลาง | 3.833     | 0.990 | มาก   |
| รวม (Y <sub>tot</sub> )              | 3.354                                 | 0.396 | ปานกลาง | 3.594     | 0.682 | มาก     | 3.338     | 0.380 | ปานกลาง | 3.416     | 0.172 | ปานกลาง | 3.783     | 0.369 | มาก   |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงานกองทุนฯ    | สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(กรม) |       |         |           |       |         |           |       |       |            |       |         |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------|-------|-------|------------|-------|---------|
|                                      | กศน.(N=3)                             |       |         | พล.(N=2)  |       |         | ศก.(N=1)  |       |       | รวม(N=145) |       |         |
|                                      | $\bar{X}$                             | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับ | $\bar{X}$  | S.D.  | ระดับ   |
| งานข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>1</sub> )  | 2.833                                 | 0.494 | ปานกลาง | 3.667     | 0.236 | มาก     | 3.722     | 0.000 | มาก   | 3.417      | 0.495 | ปานกลาง |
| งานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>2</sub> )   | 2.763                                 | 0.357 | ปานกลาง | 4.167     | 0.236 | มาก     | 3.944     | 0.000 | มาก   | 3.515      | 0.539 | มาก     |
| งานประสานงาน (Y <sub>3</sub> )       | 3.037                                 | 0.140 | ปานกลาง | 3.889     | 0.471 | มาก     | 4.167     | 0.000 | มาก   | 3.537      | 0.496 | มาก     |
| งานติดตามประเมินผล (Y <sub>4</sub> ) | 2.711                                 | 0.385 | ปานกลาง | 3.167     | 0.519 | ปานกลาง | 3.600     | 0.000 | มาก   | 3.006      | 0.532 | ปานกลาง |
| รวม (Y <sub>tot</sub> )              | 2.852                                 | 0.308 | ปานกลาง | 3.746     | 0.359 | มาก     | 3.870     | 0.000 | มาก   | 3.385      | 0.441 | ปานกลาง |



ตารางที่ 10 แสดงลำดับที่และระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
จำแนกตามสังกัดในรูปสัญลักษณ์

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงาน  | สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ<br>เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |     |     |      |     |      |     |     | รวม         |
|-----------------------------|--|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|-------------|
|                             | สศ.  | สช. | อส. | สรภ. | รม. | กศน. | พล. | ศก. |             |
| งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_1$ )  | 6  | 4   | 5   | 7    | 3   | 8    | 2   | 1   | 3           |
| งานประชาสัมพันธ์( $Y_2$ )   | 7  | 4   | 6   | 5    | 2   | 8    | 1   | 3   | 2           |
| งานประสานงาน( $Y_3$ )       | 6  | 4   | 7   | 3    | 5   | 8    | 2   | 1   | 1           |
| งานติดตามประเมินผล( $Y_4$ ) | 6  | 5   | 7   | 4    | 1   | 8    | 3   | 2   | 4           |
| รวม                         | 6  | 4   | 7   | 5    | 1   | 8    | 3   | 2   | ปาน<br>กลาง |

หมายเหตุ ○ : สัญลักษณ์แสดงประสิทธิผลการบริหารระดับปานกลาง

จากตารางที่ 9 และ 10 ในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}_{tot} = 3.385$ , S.D.= 0.441 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายสังกัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 สังกัด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 งาน ได้แก่ งานประสานงาน ( $\bar{X} = 3.537$ , S.D. = 0.496) และงานประชาสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 3.515$ , S.D.= 0.539 ) ส่วนงานข้อมูลสารสนเทศและงานติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.417$ , S.D.= 0.495 )และ

( $\bar{X} = 3.006$ , S.D.= 0.532 ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสังกัด พบว่า

**1. งานข้อมูลสารสนเทศ** สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาด้านข้อมูลสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น สถานศึกษา สังกัดกรมศิลปากร กรมพลศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน แสดงว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนประวัติและสภาพครอบครัว ของนักเรียน นักศึกษาทุกคนในสถานศึกษาตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำแนกเป็นปีการศึกษามีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการกู้ยืมเงินของนักเรียน นักศึกษากับวงเงินที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญจำเป็นในการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา สภาพความคงอยู่การฟื้นฟูสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษาประกอบการพิจารณาเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ประจำสถานศึกษาทุกครั้งที่มีการประชุมพิจารณาอนุมัติการกู้ยืมตลอดจนจัดเก็บเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายและโอนเงินระหว่างสถานศึกษา และนักเรียน นักศึกษาเป็นรายบุคคลยังไม่เป็นระบบ

**2. งานประชาสัมพันธ์** สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมากยกเว้นสังกัดกรมสามัญศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการชี้แจงแนวปฏิบัติ คุณสมบัติ ค่าใช้จ่ายที่นักเรียนพึงกู้ยืม เงื่อนไข ขั้นตอน วิธีการยื่นความประสงค์กู้ยืมเงิน ในวันปฐมนิเทศพร้อมกันทั้งนักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ก่อนวันเปิดภาคเรียนต้นปีการศึกษาและตลอดระยะเวลาจนถึงกำหนดเวลาสิ้นสุดการกู้ยืมผ่านเครื่องมือสื่อสารเสียงตามสายในสถานศึกษา ครูประจำชั้น ประจำวิชาต่าง ๆ จัดทำประกาศรายชื่อนักเรียน นักศึกษาที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุน ชักซ้อมความเข้าใจ ปลุกฝังค่านิยมความรับผิดชอบ ตลอดจนจัดแสดงป้ายนิเทศประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่นักเรียน นักศึกษา และที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีสม่ำเสมอ

**3. งานประสานงาน** สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาด้านการประสานงานในระดับมากทุกสังกัด ยกเว้น สังกัดกรมอาชีวศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน แสดงว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดระบบการประสานงานภายในสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน ภายนอกที่เกี่ยวข้อง จัดบุคลากรที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบสามารถตัดสินใจได้ดีเป็นผู้ประสานงาน ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานกำหนดคมีเป้าหมายเงินกู้ยืมความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงประสิทธิผลการบริหารงานอยู่เสมอ

4. งานติดตามประเมินผล พบว่า สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิผลงานการบริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสถานศึกษา สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมศิลปากร แสดงว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจำนวน 6 จังหวัด ผลปรากฏตามตารางที่ 11 และ 12 ดังนี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 11 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
จำแนกตามจังหวัด

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงานกองทุนฯ    | เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |       |         |                |       |         |               |       |         |                 |       |         |                           |       |         |
|--------------------------------------|--------------------------|-------|---------|----------------|-------|---------|---------------|-------|---------|-----------------|-------|---------|---------------------------|-------|---------|
|                                      | นครปฐม(N=27)             |       |         | สมุทรสาคร(N=8) |       |         | ราชบุรี(N=24) |       |         | กาญจนบุรี(N=20) |       |         | ประจวบคีรีขันธ์<br>(N=18) |       |         |
|                                      | $\bar{X}$                | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$      | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$     | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$       | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$                 | S.D.  | ระดับ   |
| งานข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>1</sub> )  | 3.564                    | 0.478 | มาก     | 3.514          | 0.389 | มาก     | 3.389         | 0.414 | ปานกลาง | 3.389           | 0.408 | ปานกลาง | 3.253                     | 0.642 | ปานกลาง |
| งานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>2</sub> )   | 3.644                    | 0.482 | มาก     | 3.528          | 0.781 | มาก     | 3.431         | 0.490 | ปานกลาง | 3.558           | 0.510 | มาก     | 3.213                     | 0.704 | ปานกลาง |
| งานประสานงาน (Y <sub>3</sub> )       | 3.658                    | 0.430 | มาก     | 3.688          | 0.566 | มาก     | 3.578         | 0.315 | มาก     | 3.478           | 0.508 | ปานกลาง | 3.374                     | 0.523 | ปานกลาง |
| งานติดตามประเมินผล (Y <sub>4</sub> ) | 3.242                    | 0.483 | ปานกลาง | 3.308          | 0.635 | ปานกลาง | 2.925         | 0.374 | ปานกลาง | 2.970           | 0.480 | ปานกลาง | 2.741                     | 0.669 | ปานกลาง |
| รวม (Y <sub>tot</sub> )              | 3.540                    | 0.378 | มาก     | 3.518          | 0.498 | มาก     | 3.346         | 0.312 | ปานกลาง | 3.365           | 0.413 | ปานกลาง | 3.163                     | 0.576 | ปานกลาง |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงานกองทุนฯ    | เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |       |         |                |       |         |                  |       |         |            |       |         |
|--------------------------------------|--------------------------|-------|---------|----------------|-------|---------|------------------|-------|---------|------------|-------|---------|
|                                      | สมุทรสงคราม(N=7)         |       |         | เพชรบุรี(N=17) |       |         | สุพรรณบุรี(N=24) |       |         | รวม(N=145) |       |         |
|                                      | $\bar{X}$                | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$      | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$        | S.D.  | ระดับ   | $\bar{X}$  | S.D.  | ระดับ   |
| งานข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>1</sub> )  | 3.671                    | 0.650 | มาก     | 3.487          | 0.569 | ปานกลาง | 3.269            | 0.427 | ปานกลาง | 3.417      | 0.495 | ปานกลาง |
| งานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>2</sub> )   | 3.770                    | 0.323 | มาก     | 3.605          | 0.499 | มาก     | 3.502            | 0.472 | มาก     | 3.515      | 0.539 | มาก     |
| งานประสานงาน (Y <sub>3</sub> )       | 3.810                    | 0.440 | มาก     | 3.412          | 0.756 | ปานกลาง | 3.491            | 0.428 | ปานกลาง | 3.537      | 0.496 | มาก     |
| งานติดตามประเมินผล (Y <sub>4</sub> ) | 3.200                    | 0.547 | ปานกลาง | 2.980          | 0.529 | ปานกลาง | 3.006            | 0.519 | ปานกลาง | 3.006      | 0.532 | ปานกลาง |
| รวม (Y <sub>tot</sub> )              | 3.630                    | 0.438 | มาก     | 3.388          | 0.527 | ปานกลาง | 3.312            | 0.370 | ปานกลาง | 3.385      | 0.441 | ปานกลาง |

ตารางที่ 12 แสดงลำดับที่และระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
จำแนกเป็นรายจังหวัดในรูปสัญลักษณ์

| ประสิทธิผล<br>การบริหารงาน  | เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก |     |     |     |     |     |     |     | รวม         |
|-----------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
|                             | นฐ.                      | สก. | รบ. | กจ. | ปจ. | สส. | พบ. | สพ. |             |
| งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_1$ )  | 2                        | 3   | 6   | 5   | 8   | 1   | 4   | 7   | 3           |
| งานประชาสัมพันธ์( $Y_2$ )   | 2                        | 5   | 7   | 4   | 8   | 1   | 3   | 6   | 2           |
| งานประสานงาน( $Y_3$ )       | 3                        | 2   | 4   | 5   | 8   | 1   | 7   | 6   | 1           |
| งานติดตามประเมินผล( $Y_4$ ) | 2                        | 1   | 7   | 6   | 8   | 3   | 5   | 4   | 4           |
| รวม                         | 2                        | 3   | 6   | 5   | 8   | 1   | 4   | 7   | ปาน<br>กลาง |

หมายเหตุ ○ : สัญลักษณ์แสดงประสิทธิผลการบริหารระดับปานกลาง

จากตารางที่ 11 และ 12 พบว่า จังหวัดที่มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับมาก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสงคราม ( $\bar{X} = 3.630, S.D. = 0.438$ ) รองลงมาได้แก่ จังหวัดนครปฐม ( $\bar{X} = 3.540, S.D. = 0.398$ ) และจังหวัดสมุทรสาคร ( $\bar{X} = 3.518, S.D. = 0.498$ ) ตามลำดับ สำหรับจังหวัดที่มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี ( $\bar{X} = 3.388, S.D. = 0.527$ ) รองลงมา ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ( $\bar{X} = 3.365, S.D. = 0.413$ ) จังหวัดราชบุรี ( $\bar{X} = 3.346, S.D. = 0.312$ ) จังหวัดสุพรรณบุรี ( $\bar{X} = 3.312, S.D. = 0.367$ ) และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ( $\bar{X} = 3.163, S.D. = 0.576$ ) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำนวนแ่กตามผลงาน พบว่า 1) งานข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนจังหวัดราชบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 2)งานประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดนครปฐม จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนจังหวัดราชบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง 3)งานประสานงาน อยู่ในระดับมาก 4 จังหวัด สมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม และจังหวัดราชบุรี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และ4)งานติดตามประเมินผล อยู่ในระดับปานกลางทุกจังหวัดแสดงว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ และทุกจังหวัดยังขาดระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกัน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
กองทุน เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุน  
เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก  
ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของการนำสมการของตัวแปร  
(stepwise multiple regression analysis) โดยวิเคราะห์ในภาพรวม จำแนกเป็นรายด้าน และพิจารณา  
ตามลำดับของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ พบว่า องค์ประกอบขององค์การที่เข้าสู่สมการและ  
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อและประสิทธิผลการบริหารงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาค  
ตะวันตก ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ปรากฏตามตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนขององค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก( $Y_{tot}$ )

| แหล่งของความแปรปรวน | df  | Ss     | Ms    | F      | Sig.F |
|---------------------|-----|--------|-------|--------|-------|
| Regression          | 4   | 20.184 | 5.046 | 90.718 | .000* |
| Residual            | 140 | 7.787  | .0562 |        |       |

ตารางที่ 13(ต่อ)

| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ             | B    | SE.B | Beta | T     | Sig.T |
|---|------|------|------|-------|-------|
| 1. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ )      | .270 | .051 | .360 | 5.269 | .000* |
| 2. การปฏิบัติงาน ตามบทบาท ( $X_{32}$ )          | .246 | .056 | .273 | 4.423 | .000* |
| 3. ลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน<br>องค์กร( $X_{22}$ ) | .183 | .065 | .187 | 2.822 | .005* |
| 4. กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ )          | .138 | .055 | .170 | 2.502 | .014* |
| ค่าคงที่  | .403 | .167 |      | 2.410 | .017  |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) 0.849

ประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) 0.722

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .714

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error) 0.2358

จากตารางที่ 13 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) พบว่า องค์ประกอบขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) การปฏิบัติงาน ตามบทบาท ( $X_{32}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร( $X_{22}$ )และ กระบวนการติดต่อสื่อสาร( $X_{44}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(multiple R) 0.849 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.722 ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบขององค์การทั้งสิ้น สามารถทำนายระดับประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 72.20 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .714 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error) 0.2358 ในลักษณะนี้ สามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร( $X_{22}$ ) และ กระบวนการ ติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 และสามารถเขียนเป็นสมการ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_{tot} = .403 + .270(X_{41}) + .246(X_{32}) + .183(X_{22}) + .138(X_{44})$$



3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามสถานศึกษาสังกัดกรมต่าง ๆ จำแนกตามผลการบริหารงาน( $Y_1$ - $Y_4$ ) ผลปรากฏตามตารางที่ 14 – 17

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกงานข้อมูลสารสนเทศ ( $Y_1$ )

| แหล่งความแปรปรวน                               | df   | ss     | Ms    | F      | Sig.F |
|--|------|--------|-------|--------|-------|
| Regression                                     | 2    | 17.626 | 8.813 | 71.057 | .000* |
| Residual                                       | 142  | 17.612 | .124  |        |       |
| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ            | B    | SE.B   | Beta  | T      | Sig.T |
| 1. การกำหนดเป้าหมาย<br>เชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) | .351 | .062   | .416  | 5.651  | .000* |
| 2. การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ )          | .379 | .074   | .376  | 5.100  | .000* |
| ค่าคงที่                                       | .734 | .234   |       | 3.132  | .002  |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

|  |       |
|--|-------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)           | .707  |
| ประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ )                      | .500  |
| ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) | .493  |
| ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error)            | .3522 |

จากตารางที่ 14 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_1$ ) พบว่า องค์ประกอบขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_1$ ) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) และการปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ .707 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.50 ซึ่งหมายถึง ตัวแปรองค์ประกอบขององค์การทั้งสอง สามารถทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานข้อมูลสารสนเทศ( $Y_1$ ) ได้ร้อยละ 50.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .493 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะ

การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานข้อมูลสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถ เขียนเป็นสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.734 + 0.351(X_{41}) + 0.379(X_{32})$$

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประชาสัมพันธ์ ( $Y_2$ )

| แหล่งความแปรปรวน                                  | df    | ss     | Ms    | F      | Sig.F |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|
| Regression  | 4     | 23.438 | 5.859 | 44.634 | .000* |
| Residual  | 140   | 18.379 | .131  |        |       |
| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ               | B     | SE.B   | Beta  | T      | Sig.T |
| 1. การกำหนดเป้าหมาย<br>เชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ )    | .377  | .074   | .411  | 5.085  | .000* |
| 2. ลักษณะสภาพแวดล้อม<br>ภายในองค์การ ( $X_{22}$ ) | .412  | .120   | .345  | 3.441  | .001* |
| 3. การปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ )              | .269  | .086   | .245  | .0136  | .002* |
| 4. สภาพการใช้เทคโนโลยี ( $X_{12}$ )               | -.182 | .087   | -.189 | -2.098 | .038* |
| ค่าคงที่  | .403  | .257   |       | 1.566  | .120  |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) .749

ประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ ) .560

ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .548

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error) .3623

จากตารางที่ 15 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประชาสัมพันธ์( $Y_2$ ) พบว่า องค์ประกอบขององค์การส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประชาสัมพันธ์( $Y_2$ ) ประกอบด้วย การกำหนด เป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ )ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ )การปฏิบัติงาน

ตามบทบาท(  $X_{32}$ ) และสภาพการใช้เทคโนโลยี( $X_{12}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ .749 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย( $R^2$ ) เท่ากับ 0.560 ซึ่งหมายถึงตัวแปรองค์ประกอบขององค์การทั้งสี่ สามารถทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกงานประชาสัมพันธ์ ( $Y_2$ ) ได้ร้อยละ 56.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .548 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ( $X_{22}$ ) การปฏิบัติงานตามบทบาท(  $X_{32}$ ) และสภาพการใช้เทคโนโลยี ( $X_{12}$ )ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกงานประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = .403 + 0.377(X_{41}) + 0.412(X_{22}) + 0.269(X_{32}) + 0.182(X_{12})$$

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกงานประสานงาน ( $Y_3$ )

| แหล่งความแปรปรวน  | df           | ss           | Ms    | F              | Sig.F         |
|---|--------------|--------------|-------|----------------|---------------|
| Regression  | 3            | 20.579       | 6.860 | 65.128         | .000*         |
| Residual  | 141          | 14.851       | .105  |                |               |
| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ                       | B            | SE.B         | Beta  | T              | Sig.T         |
| 1. การปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ )                      | .401         | .075         | .397  | 5.330          | .000*         |
| 2. กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ )                    | .231         | .071         | .254  | 3.268          | .001*         |
| 3. ลักษณะสภาพแวดล้อม<br>ภายในองค์กร( $X_{22}$<br>ค่าคงที่ | .247<br>.396 | .083<br>.230 | .224  | 2.973<br>1.722 | .003*<br>.087 |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

|  |       |
|--|-------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)           | .762  |
| ประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ )                      | .581  |
| ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) | .572. |
| ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error)            | .3245 |

จากตารางที่ 16 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประสานงาน ( $Y_3$ ) พบว่า องค์ประกอบขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ ) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ( $X_{22}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) เท่ากับ .762 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.581 ซึ่งหมายถึงตัวแปรองค์ประกอบขององค์การทั้งสาม สามารถทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประสานงาน ( $Y_3$ ) ได้ร้อยละ 58.10 ค่าประสิทธิภาพการถดถอยที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .572 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบของ องค์การ โดยเฉพาะ การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_{44}$ ) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ( $X_{22}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานประสานงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.396 + 0.401(X_{32}) + 0.231(X_{44}) + 0.247(X_{22})$$

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกงานติดตามประเมินผล ( $Y_4$ )

| แหล่งความแปรปรวน                                 | df   | ss     | Ms    | F      | Sig.F |
|--|------|--------|-------|--------|-------|
| Regression                                       | 3    | 23.725 | 7.908 | 65.558 | .000* |
| Residual   | 141  | 17.009 | .121  |        |       |
| ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ              | B    | SE.B   | Beta  | T      | Sig.T |
| 1. การกำหนดเป้าหมาย<br>เชิงกลยุทธ์ ( $X_{41}$ )  | .310 | .077   | .342  | 4.043  | .000* |
| 2. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ( $X_{45}$ )           | .298 | .076   | .315  | 3.921  | .000* |
| 3. ลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน<br>องค์กร ( $X_{22}$ ) | .239 | .091   | .202  | 2.608  | .010* |
| ค่าคงที่   | .112 | .222   |       | .505   | .615  |

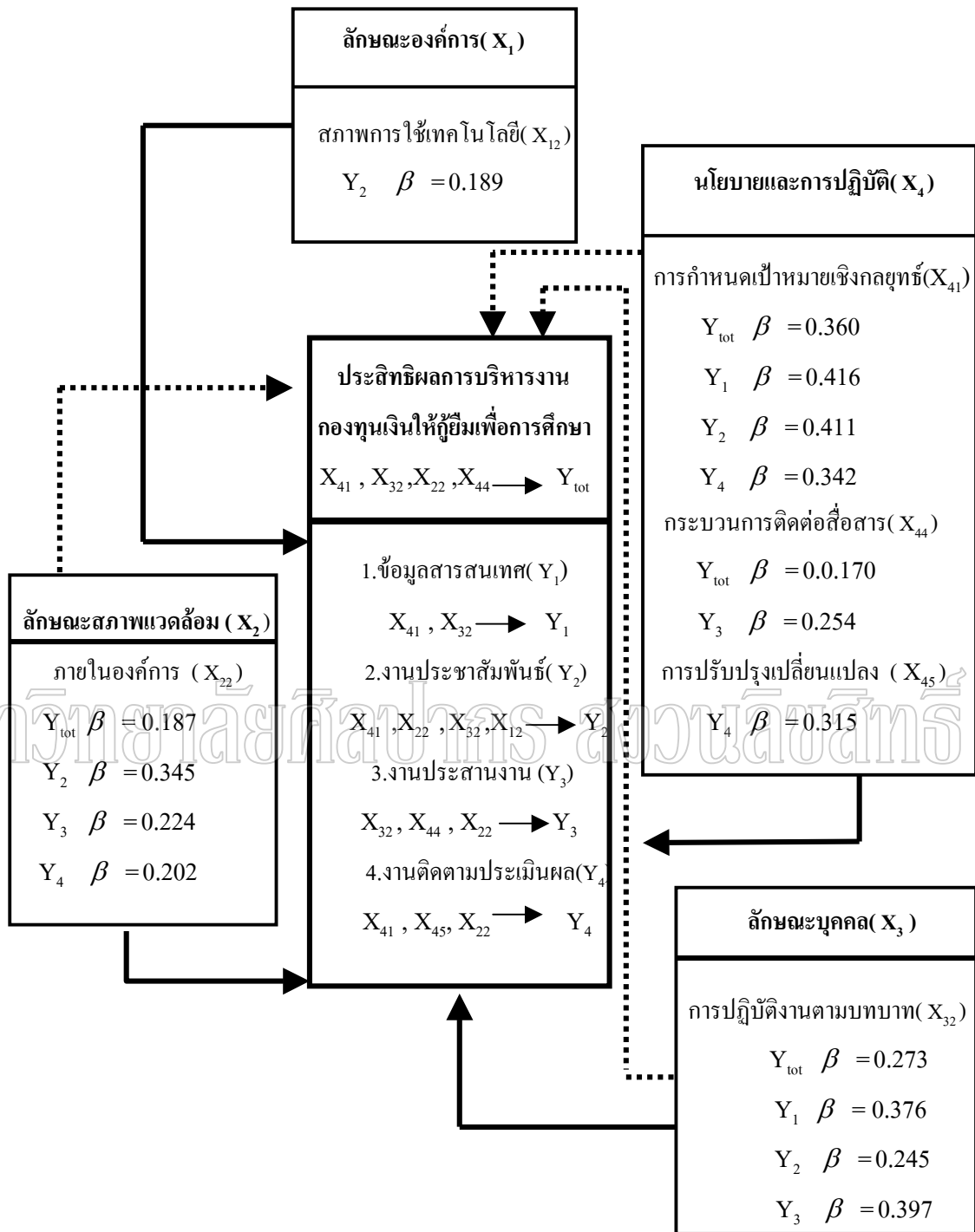
\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

|  |       |
|--|-------|
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)           | .763  |
| ประสิทธิภาพการทำนาย ( $R^2$ )                      | .582  |
| ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) | .574  |
| ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน( Standard Error)            | .3473 |

จากตารางที่ 17 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานติดตามประเมินผล ( $Y_4$ ) พบว่า องค์ประกอบขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ( $X_{41}$ ) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง( $X_{45}$ ) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(multiple R) เท่ากับ .763 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.582 ซึ่งหมายถึงตัวแปรองค์ประกอบขององค์การทั้งสาม สามารถทำนายระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานติดตามประเมินผล( $Y_4$ ) ได้ร้อยละ 58.20 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .574 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง( $X_{45}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ( $X_{22}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก งานติดตามประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.112 + 0.310(X_{41}) + 0.298(X_{45}) + 0.239(X_{22})$$

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก สรุปได้ตามแผนภูมิที่ 4 ดังนี้



- หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย (Y<sub>1-4</sub>)
- ....→ หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการทำนาย (Y<sub>tot</sub>)
- β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน

แผนภูมิที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

จากแผนภูมิที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบขององค์การอธิบายได้ว่า ในภาพรวมองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) ได้แก่ ลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายและการปฏิบัติ ในภาพรวมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิด ของสตีเยร์ (Steers) ผลปรากฏสรุปได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบขององค์การด้านลักษณะขององค์การ ( $x_1$ ) ได้แก่ สภาพการใช้ เทคโนโลยี( $x_{12}$ ) ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะงานประชาสัมพันธ์ และงานติดตาม ประเมินผล

2. องค์ประกอบขององค์การด้านลักษณะสภาพแวดล้อม( $x_2$ ) ได้แก่ สภาพแวดล้อม ภายในองค์การ( $x_{22}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะงานข้อมูล สารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานติดตามประเมินผล และส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงาน ในภาพรวมด้วย

3. องค์ประกอบขององค์การด้านลักษณะบุคคล( $x_3$ ) ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ตามบทบาท( $x_{32}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะงานประชาสัมพันธ์ งานประสานงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานในภาพรวมด้วย

4. องค์ประกอบขององค์การด้านนโยบายและการปฏิบัติ( $x_4$ ) ได้แก่ การกำหนด นโยบายเชิงกลยุทธ์( $x_{41}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะ งานข้อมูล สารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ และงานติดตามประเมินผล สำหรับกระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $x_{44}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงาน โดยเฉพาะงานประสานงาน ส่วนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิบัติ( $x_{45}$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะ งานติดตามประเมินผล

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุน  
เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 435 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis) จำแนกตามองค์ประกอบขององค์การ ตามแนวคิดของสตีร์(Steers) ดังนี้

4.1 ลักษณะองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่าสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกจัดโครงสร้างการบริหารงานตามแนวนโยบายที่กำหนดตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ส่วนใหญ่แต่งตั้งมีครูผู้ปฏิบัติงานแนะแนวทางการศึกษาของสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา สำหรับการปฏิบัติเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร สถานศึกษาจำนวนหนึ่งจำเป็นต้องมอบหมายให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการได้แก่ครูแนะแนวปฏิบัติงานโดยตรงเพียงคนเดียวในขณะที่สภาพการใช้เทคโนโลยียังคงด้อยประสิทธิภาพ งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับเป็นงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุซึ่งไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่ายเงินนอกเหนือจากของทางราชการ

4.2 ลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจุบันผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา ทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ และคุณสมบัติการกู้ยืมเงินกองทุนมากขึ้น สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกได้รับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหน่วยงาน ชุมชน และองค์กรภายนอก ได้แก่ เอกสารสื่อสิ่งพิมพ์ ประชาสัมพันธ์ คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)ที่มีสาขที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และมีการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นประจำปัญหาเกิดกับสถานศึกษาเป็นเรื่องของความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ การคัดสรรคุณสมบัตินักเรียนตามวัตถุประสงค์ ครุมีโอกาสเยี่ยมบ้านนักเรียน นักศึกษาน้อย การจัดส่งแบบพิมพ์สัญญาการกู้ยืมล่าช้า โอกาสในการพบกันระหว่างนักเรียนที่คาบว่างไม่ตรงกับครูแนะแนวที่ต้องปฏิบัติการสอน ผู้ปกครองไม่มีเวลาพบกับครูผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่การดำเนินงานมีกำหนด วัน เวลาเร่งด่วน ประทับตราด่วนมาก ด่วนที่สุด ครูผู้ปฏิบัติมีเวลาปฏิบัติงานน้อยขาดการตรวจสอบเท่าที่ควร สำหรับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ปรากฏว่า ได้รับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา



การจัดเก็บสืบค้นเอกสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง ตลอดจนบรรยาการการทำงาน การยกย่องชมเชย ชื่นชม การแนะนำที่ได้รับจากการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดันสังกัด ปัญหาที่พบภายในองค์การสถานศึกษาครูผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทภารกิจหลักได้แก่ การจัดการเรียนการสอน และเป็นบทบาทภารกิจที่มุ่งความสำคัญเชิงคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 งานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาเป็นภารกิจรองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครูแนะแนวส่วนใหญ่รับหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ใกล้ชิดและมีข้อมูลนักเรียน และบางแห่งยังคงปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ในขณะที่ สถานศึกษาบางแห่งมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอรหว่างปีการศึกษา 2539 - 2542 ซึ่งพบว่าสถานภาพของครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ไม่เกิน 1 ปี และอยู่ระหว่าง 1- 2 ปี ร้อยละ 33.10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ปฏิบัติงานใหม่จำเป็นต้องใช้เวลาศึกษาภารกิจอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาและลดบทบาทงานอื่น ๆ ที่พึงปฏิบัติ ตามคู่มือการปฏิบัติงานกำหนด

4.3 ลักษณะบุคคล ครูผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูแนะแนวการศึกษาและอาชีพของ สถานศึกษาตระหนักในความสำคัญนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เต็มใจปฏิบัติงาน สนับสนุนผูกพันกับนักเรียน นักศึกษา และต้องการให้นักเรียน นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย ในสถานศึกษาของตนได้รับสิทธิและอนุมัติการกู้ยืมมีบางส่วนเท่านั้นที่มีความเห็นว่าการกู้ยืมเงิน เป็นการฝึกนักเรียน นักศึกษาให้มีนิสัยใช้จ่ายฟุ่มเฟือย อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาที่มีนักเรียน ต้องการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำนวนมากแต่สถานศึกษาได้รับวงเงิน งบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่รับผิดชอบ ใช้เทคนิควิธีการพิจารณาให้กู้ยืมแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 และประกาศนียบัตร วิชาชีพ /วิชาชีพชั้นสูง ปีที่ 2 -3 เพื่อเป็นฐานในการใช้สิทธิกู้ยืมเงินกองทุนเมื่อนักเรียน นักศึกษา ไปศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามากขึ้น

4.4 นโยบายและการปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียน นักศึกษามีสิทธิ และได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุนเป็นจำนวนมาก ใช้เทคนิควิธีการบริหารงานด้วยการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานหัวหน้าหมวด/แผนกวิชาต่าง ๆ เป็นผู้คัดเลือก นักเรียน นักศึกษาที่มีคุณสมบัติจัดลำดับความสำคัญตามที่สำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษากำหนดเป็นข้อมูลพื้นฐานส่งต่อให้แก่คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ประจำสถานศึกษาพิจารณาอนุมัติผลการกู้ยืม และแจ้งนักเรียน นักศึกษาผู้กู้บางรายที่มีความรู้ ความเข้าใจตรวจสอบความถูกต้องเอกสารหลักฐานสัญญาการกู้ยืม จัดพิมพ์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ก่อนรวบรวมและจัดส่งธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในพื้นที่ตามปริมาณที่กำหนด

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research) มีจุดประสงค์เพื่อทราบถึง 1)องค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก และ 2)องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยศึกษาองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกโดยอาศัยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการบริหารงานตามเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นขอบข่ายการวิจัย เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาเฉพาะที่ดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกตั้งแต่ปีการศึกษา 2539-2542 จำนวน 8 จังหวัด สถานศึกษา 152 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการเลขานุการ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ที่นำมาใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่(f) ร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (sepwise multiple regression analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (statistical package for the social science/personal computer)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านลักษณะบุคคลและลักษณะขององค์การ ส่วนนโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกที่มีองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามแนวคิดสตีร์ส(Steers) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรมศิลปากร สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญา สำนักงานเทคโนโลยีราชมงคล กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมอาชีวศึกษา ยกเว้น สถานศึกษาสังกัดกรมพลศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดสตีร์ส(Steers) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะงานข้อมูลสารสนเทศและงานติดตามประเมินผล ส่วนงานประชาสัมพันธ์และงานประสานงานมีระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกที่มีประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำแนกตามภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญา กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

3. องค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีร์ส(Steers)ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะองค์ประกอบขององค์การย่อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) การปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ( $X_{22}$ ) และกระบวนการติดต่อสื่อสาร( $X_{44}$ ) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก จำแนกตามภารกิจโดยเฉพาะ งานข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) และการปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ ) งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ( $X_{41}$ ) ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ ) การปฏิบัติงานตามบทบาท ( $X_{32}$ ) และสภาพการใช้เทคโนโลยี( $X_{12}$ ) งานประสานงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ ) กระบวนการติดต่อสื่อสาร( $X_{44}$ ) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ ) และงานติดตามประเมินผล ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ( $X_{41}$ ) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง( $X_{45}$ ) และลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ )

4. จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ข้อดี ได้แก่โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษาเต็มใจช่วยเหลือให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจอันดีต่อนโยบายการให้เงินกู้ยืมเพื่อศึกษา ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ข้อจำกัด ได้แก่สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดบุคลากรทีมงานฝ่ายปฏิบัติการเนื่องจากครูแนะแนวที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษามีบทบาทภารกิจที่ต้องปฏิบัติโดยเฉพาะการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีไม่แน่นอน ค่าใช้จ่ายจำนวนมากไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน นักศึกษากลุ่มเป้าหมาย มีเวลาดำเนินการจำกัด ขาดการตรวจสอบ มีข้อผิดพลาดส่งผลให้นักเรียนได้รับเงินกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายในการศึกษาค่าใช้จ่ายผู้ปกครองบางส่วนจำเป็นต้องกู้ยืมจากแหล่งเงินกู้อื่นเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย สำหรับข้อเสนอแนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนักเรียน นักศึกษามีสิทธิ์และได้รับอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุนจำนวนมากได้กระจายอำนาจให้แก่ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานหัวหน้าหมวด/แผนกวิชาต่าง ๆ เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของนักเรียน นักศึกษา จัดลำดับความสำคัญตามเงื่อนไขที่กำหนดก่อนรวบรวมนำส่งฝ่ายเลขานุการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาพิจารณาอนุมัติและแจ้งนักเรียน นักศึกษาผู้กู้รายที่มีความรู้ความเข้าใจตรวจสอบความถูกต้องเอกสารหลักฐานสัญญาการกู้ยืม พร้อมทั้งจัดพิมพ์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ตามแบบฟอร์มและจัดส่งธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในพื้นที่ตามปริมาณที่กำหนด

### การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539-2542 มีองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านลักษณะบุคคลและด้านลักษณะขององค์การ เป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกมีข้อได้เปรียบด้านลักษณะบุคลากรซึ่งส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เป็นครูแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อศึกษามาแล้วเป็นเวลา 3-4 ปี มีความรู้ความชำนาญและตระหนักในความสำคัญ วัตถุประสงค์ เจตนารมณ์ แนวนโยบายของรัฐบาลที่จัดตั้งกองทุน

เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา รัฐบาลสภาพัฒนา อุปสรรคของนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยตลอดจนมีส่วนร่วมในความพยายามที่จะลดปัญหาในการดำเนินงานต่าง ๆ มาโดยตลอดมีความผูกพันต่อสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเอาใจใส่ทุกเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ต้องการให้นักเรียนที่ครอบครัวมีรายได้น้อย มีความประพฤติดี และตั้งใจเรียนได้รับการพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายและศึกษาต่อจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นลักษณะเด่นของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตภูมิภาคตะวันตกเพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบขององค์การอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกสังกัดทุกจังหวัดและสอดคล้องกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุดที่ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่ถึง 1 ปี แต่มีโอกาสสัมมนากับผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่แต่ละจังหวัดจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีทุกจังหวัด ส่วนการปฏิบัติงานตามบทบาท ปรากฏว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกัน เป็นไปตามผลการศึกษาของสตีร์(Steers) และ บุชาน(Buchan) ที่พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญและนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1)ลักษณะส่วนตัวของบุคลากร เช่น อายุการทำงานในองค์กร และความต้องการความสำเร็จในชีวิต 2) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อถือได้ขององค์กรในอดีตและความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์การและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล ปิยภัณฑ์ ที่พบว่า กลุ่มปัจจัยย่อยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ความสนใจของบุคคลต่อองค์การและความชำนาญเฉพาะอย่าง และผลการศึกษาวิจัยของ นงเยาว์ ภูแก้ว ที่พบว่า ความชำนาญเฉพาะอย่างเป็นตัวกำหนดประสิทธิผล ศึกษาธิการอำเภอกลุ่มที่ผ่านการอบรมสัมมนาได้รับความรู้ เกิดทักษะและความชำนาญมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษาธิการอำเภอกลุ่มที่ไม่ผ่านการอบรมสัมมนา

สำหรับลักษณะขององค์การ สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกส่วนใหญ่จัดโครงสร้างการบริหารงานตามแนวทางเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของการแบ่งงานโดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นครูแนะแนวมีความรู้ความชำนาญใกล้ชิดรู้ปัญหาความจำเป็นของนักเรียน นักศึกษาเป็นอย่างดี และยังพบว่า สถานศึกษาทุกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกทุกจังหวัดมีการจัด โครงสร้างการบริหารงาน โดยคณะบุคคลที่เรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา จำนวน 7 คน มีการกำหนด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มอบหมายงาน จัดระบบการปฏิบัติตามที่ระเบียบ กฎหมาย แนวทางการปฏิบัติงานตลอดจนกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรอย่างเหมาะสมชัดเจน สอดคล้องกับ ภารกิจ กิรีติบุตร ที่เสนอจำนวนของช่วงบังคับบัญชาและเชื่อว่าอัตราส่วนช่วงบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีที่สุดอยู่ระหว่าง 1 : 6 ถึง 1 : 15 ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดของการทำงาน ข้อจำกัดของสถานศึกษาด้านสภาพการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ขาดบุคลากรที่งานที่มีความรู้ความชำนาญสามารถใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเกิดขึ้นในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ในขณะที่จุดเน้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มุ่งเน้นการพัฒนาคนโดยให้โอกาสการศึกษาเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ในขณะนั้นพบว่าแรงงานไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป สำเร็จการศึกษาเฉลี่ย 5.3 ปี ประกอบกับอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแนวโน้มลดลง คณะรัฐมนตรีเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ.2539 ให้กระทรวงการคลังจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และสามารถใช้งบประมาณจำนวน 3,000 ล้านบาทได้ทันในปีงบประมาณ 2539 โดยยังมีได้ค้ำเงินถึงองค์ประกอบขององค์การด้านการบริหารงานเพียงมุ่งหวังเพื่อการแก้ปัญหาให้นักเรียน นักศึกษาที่ครอบครัวมีรายได้น้อย มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยการกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อการศึกษาของรัฐบาลอีกรูปแบบหนึ่ง ดังเช่นในต่างประเทศ สอดคล้องกับผลการประเมินโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครของ อธิธิพล ใจสมักร ซึ่งพบว่า การจัดการด้านสมรรถนะองค์การเรื่องความพร้อมของบุคลากรและสถานที่ปรากฏว่ามีระดับความพร้อมน้อย โดยเฉพาะสถานศึกษาขาดการวางแผนการดำเนินงาน บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้และวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงาน แม้ว่าปัจจุบันมีการจัดสรรงบประมาณ หมวดค่าตอบแทนใช้สอย วัสดุ ให้แก่สถานศึกษาบ้างแล้วก็ตามแต่จากผลการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่าองค์ประกอบขององค์การด้านสภาพการใช้เทคโนโลยี การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนด

สำหรับระดับองค์ประกอบขององค์การด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกที่อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะในระยะแรกสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือการบริการข้อมูลข่าวสารและ

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากหน่วยงาน ชุมชน และองค์การภายนอก สืบเนื่องมาจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงาน ประกอบกับกระแสข่าวทั้งจากหนังสือพิมพ์รายวัน บทวิจารณ์ บทสัมภาษณ์ ที่เผยแพร่สู่ประชาชนจากสื่อต่าง ๆ ทำให้ภาพพจน์ของนักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับทุนการศึกษาแล้วนำไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ ต้องแถลงข่าวให้สังคมเข้าใจวัตถุประสงค์ ฐานะและรายได้ ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่ออย่าเตือนให้นักเรียน นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาคบกำหนดส่งคืนเงินตามสัญญา สถานการณ์ที่ปรากฏทำให้องค์กร ชุมชน ผู้ปกครองโดยเฉพาะผู้กำกับประกันให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ขาดความมั่นใจ เกรงกลัวความรับผิดชอบหากนักเรียนไม่สามารถส่งใช้เงินคืน จึงไม่สนับสนุนให้สถานศึกษาอนุมัติการยืมเงินกองทุนแก่นักเรียน นักศึกษาแม้ยากจนจริง ๆ ซึ่งปรากฏเป็นสาเหตุทำให้การส่งสัญญาไม่เป็นไปตามกำหนด สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมของสถานศึกษาบางส่วนซึ่งมีความคิดเห็นว่ากองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาทำให้นักเรียน นักศึกษา ที่ยังอยู่ในวัยรุ่นมีนิสัยใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ปรากฏการณ์เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

หากจะกล่าวถึงระดับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สืบเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่งานฝ่ายปฏิบัติการ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีนักเรียน นักศึกษาผู้มีสิทธิกู้ยืมเงินจำนวนมาก สภาพบรรยากาศภายในสถานศึกษา ภารกิจด้านการปฏิรูปการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ระยะเวลาการเรียนที่มีเวลาว่างไม่ตรงกันของครูแนะแนวกับนักเรียน ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานบริการอย่างทั่วถึง ขาดโอกาสการเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นสาเหตุให้การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการสืบค้นเอกสารที่จำเป็นและเกี่ยวข้องตลอดจนระบบการติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร นอกจากนี้สถานศึกษายังประสบปัญหาการขาดบุคลากรตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด สถานศึกษาส่วนหนึ่งจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามแนวทางการบริหารงานจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานสอดคล้องกับบาร์นาร์ด(Barnard) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรว่าเป็นผลมาจากสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์กรกับเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์กร และถ้าบรรยากาศในองค์กรสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพก็จะเกิดแก่องค์กร

สำหรับระดับองค์ประกอบด้านนโยบายและการปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกแม้ว่าในภาพรวมจะมีระดับองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีสถานศึกษาเพียง 3 สังกัดเท่านั้นและเป็นสถานศึกษาที่มีจำนวนสถานศึกษาคำนึงงานโครงการจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน กล่าวคือ สถานศึกษากรมสามัญศึกษามีจำนวนมาก มีนักเรียน นักศึกษาใช้สิทธิ์จำนวนมากในขณะเดียวกันกรมการศึกษานอกโรงเรียนและกรมพลศึกษามีจำนวนสถานศึกษาน้อยและมีองค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีร์ (Steers) อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ เป็นเพราะสถานศึกษามีความพร้อมด้านการจัดการใช้ทรัพยากร และบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรภายนอกแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการตอบแบบสอบถามของครู อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาโดยการจ้าง นักเรียน นักศึกษาช่วยปฏิบัติงานด้วยทางหนึ่งโดยเฉพาะสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาโดยเฉพาะในระยะเวลาที่ต้องเร่งตรวจสอบและนำส่งสัญญากู้ยืมเงินของนักเรียน นักศึกษาไปยังธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบขององค์การด้านนโยบายและการปฏิบัติตลอดจนการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัย สำหรับภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ปรากฏว่าบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและมีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ ติดต่อสื่อสาร ยังพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารสั่งการและรายงานตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับลักษณะบุคลากรของสถานศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก เพราะที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมานาน 3 - 4 ปี มีความผูกพันกับสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนมีความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วน of สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในพื้นที่เป็นอย่างดี โดยเฉพาะจังหวัดขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาไม่มากนัก แต่จะพบว่าองค์ประกอบด้านการการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตกส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะในระยะเริ่มต้นมีความจำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มมากขึ้นทั้งสายสามัญและสายอาชีพจะเห็นได้ว่าระเบียบ กฎเกณฑ์ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้นภายหลังปีการศึกษา 2539 สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2539-2543 สถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามเจตนารมณ์ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผู้มีกำหนด สำนักงาน



กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาเป็นหนังสือราชการ ประกาศ การสั่งการที่ส่วนใหญ่มักกำหนดระยะเวลาจำกัดหรือเป็นหนังสือสั่งการระดับชั้นความเร็วด่วนมาก ด่วนที่สุด สอดคล้องกับข้อสังเกตและความคิดเห็นในส่วนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษาประกอบด้วยสภาพที่สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานตามเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ สเตียร์(Steers) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารว่าต้องมีหน้าที่และบทบาทสำคัญที่จะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและริเริ่มกระทำสิ่งใหม่เพื่อให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายและบังเกิดผล และเสนอผลการศึกษารวมชาติของประสิทธิผลองค์กรว่ามีข้อสรุปที่สามารถใช้ได้ทั่วไป 2 ประการ คือ 1) จะสามารถเข้าใจประสิทธิผลองค์กรได้ดีที่สุดเมื่อพิจารณาในลักษณะของกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องแทนที่จะเป็นการพิจารณาผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น 2) ประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทและลักษณะของแต่ละองค์กร ด้านเป้าหมาย โครงสร้าง เทคโนโลยี บุคคลและสภาพแวดล้อมซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรทั้งสิ้น กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กร

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะงานข้อมูลสารสนเทศและการติดตามประเมินผล เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานโดยอาศัยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า งานประชาสัมพันธ์ และงานประสานงานมีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการดำเนินงานที่ปรากฏว่าสถานศึกษาได้รับงบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการกู้ยืมของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ เจตนารมณ์ แนวนโยบายแห่งรัฐมากขึ้นและมีความประสงค์กู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมากส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รู้ได้เข้าใจสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับในระยะยาว และลักษณะเด่นของบุคลากรมีความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ในทางตรงกันข้ามประสิทธิผลการบริหารงานข้อมูลสารสนเทศและงานติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยและเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวง

ศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกมีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการปฏิบัติงานติดตามประเมินผลไม่เป็นไปตามแนวคิดในการประเมินผลในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศ และการประเมินผลซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศของกิจกรรมที่ประเมิน และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ หรือตัดสินใจคุณค่าของกิจกรรมการดำเนินงานนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีอยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานตั้งแต่ประเมินสภาพแวดล้อมก่อนดำเนินการ การกำกับติดตามระหว่างการดำเนินงาน การตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน และการประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติ ทั้งที่เป็นผลผลิต(outputs) ผลลัพธ์(outcomes) ผลลัพธ์ขั้นปลาย(ultimate outcomes)รวมทั้งผลกระทบของการปฏิบัติงาน(impact) กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการประเมินตามสภาพจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงและต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจุบันวงจรสู่ความสำเร็จ(Deming) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (plan) การปฏิบัติงานตามแผน(do) การตรวจสอบ(check) และการปรับปรุงแก้ไข (act) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในระบบการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาแม้ว่ายังเป็นเรื่องค่อนข้างกระทำให้เป็นรูปธรรมได้ยาก ในขณะที่ผลการประเมินที่เป็นรูปธรรมมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารงานปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานตามแผนนโยบายการบริหารภาครัฐแนวใหม่ การติดตามประเมินผลจะได้ผลดีต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ตามบทบาทภารกิจติดตามประเมินผลเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานโดยตระหนักในความสำคัญของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาและเลือกทางเลือก การเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบกับการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารให้องค์กรและบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับรู้และมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ เมอร์ดิกและโรส (Murdick and Rose) ได้ให้ความสำคัญกับงานข้อมูลสารสนเทศ โดยกล่าวว่าผู้บริหารในทุกระดับต้องวางแผนที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าจะต้องรู้ว่าสิ่งใดควรกระทำเมื่อใด ใครเป็นผู้กระทำและจะต้องบริหารทรัพยากรองค์การให้เหมาะสม การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงว่าจะตัดสินใจวางแผน วินิจฉัยสั่งการอย่างไรจึงจะถูกต้องความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใหว่พริบ ประสพการณ์ และปฏิภาณในการบริหารงาน พัฒนางาน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ความจำเป็นและความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศจึงมีมากขึ้น หากไม่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดี ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ประกอบกับการตัดสินใจการบริหารงานนั้นอาจผิดพลาด ซึ่งฮิกส์ (Hicks) ได้ให้ความเห็นว่าระบบสารสนเทศที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และฐานข้อมูลในการรวบรวมข้อมูล

ในการประมวลผลจะมีส่วนช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจและวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง องค์กรต่าง ๆ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการแข่งขันและถือเป็นข้อได้เปรียบของตน ฉะนั้น จำเป็นต้องสนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดหาและใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. องค์ประกอบขององค์การตามแนวคิดของสตีเยร์(Steers) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์( $X_{41}$ ) เป็นเพราะการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาที่ชัดเจน โดยอาศัยแนวทางการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้เกิดการรับรู้ที่ตรงกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการตามเป้าหมายของบุคคล สถานศึกษาเป็นผลให้การปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาล สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาท( $X_{32}$ ) เป็นเพราะความชัดเจนก่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรยอมรับและปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนดเป็นอย่างดีเต็มใจทุ่มเทลงกายพลังใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์(Steers)ที่กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการของการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในองค์การประกอบด้วย แรงจูงใจเป้าหมายความต้องการ ความสามารถ และความชัดเจนของบทบาท นอกจากนี้ ไลเคิร์ท(Likert) ยังเสนอว่า แรงจูงใจที่จะใช้ได้ผลในการบริหารงานขององค์กรก็ต่อเมื่อให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนมีความสำคัญต่อองค์กรก่อให้เกิดเกิดความมั่นใจตั้งใจงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างเต็มกำลังใจความสามารถ ส่วนลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ( $X_{22}$ ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานนั้น เป็นเพราะบรรยากาศเต็มไปด้วยแนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร การให้รางวัล การลงโทษ และการสร้างความมั่นคงเปิดเผยและการปกป้อง ซึ่งสอดคล้องกับบาร์นาร์ด(Barnard) ที่พบว่า บรรยากาศในองค์การเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับเป้าหมายความต้องการและความสามารถของบุคคลซึ่งมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ และถ้าบรรยากาศในองค์การสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์การประสิทธิผลก็จะเกิดแก่องค์การนั้น นอกจากนี้บอร์เดน(Borden) ยังพบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะมีความพึงพอใจในงานสูงในทำนองเดียวกัน

หากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในบรรยากาศขององค์การผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวของสตีเยร์(Steers) และกระบวนการติดต่อสื่อสาร( $X_{44}$ ) เพราะเป็นกระบวนการถ่ายทอดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์การ การกำหนดขั้นตอนวิธีการส่งข่าวสาร การสั่งการ การรายงานและการตัดสินใจเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยทั่วไปองค์การประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากมีตำแหน่ง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ หลากหลั่นและแตกต่างกันไป มีการพบปะสังสรรค์ติดต่อส่งข่าวสารกันในกิจวัตรของการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือในการประสานกิจกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกันซึ่งสตีเยร์(Steers) พบว่า การติดต่อสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการอื่น ๆ ขององค์การ อาทิ การใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ บรรยากาศในการทำงานหากไม่มีเทคนิควิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลแล้วก็ยากที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยค้นพบแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน หรือองค์การที่สำคัญในการให้บริการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเปรียบเสมือนเป็นองค์กรที่เชื่อมโยงสร้างความเข้าใจนโยบายและเป็นหน่วยงานที่กลั่นกรองคุณสมบัติของผู้กู้ยืมจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้โอกาสแก่นักเรียน นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยให้ได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงปริญญาตรี(ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ) ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนตรวจสอบกำกับติดตามและประเมินผล อย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1)จัดทำฐานข้อมูลนักเรียน นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อยสมควรได้รับสิทธิกู้ยืมตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอย่างเป็นธรรม 2)มอบหมายให้ครูแนะแนวการศึกษาและอาชีพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรู้ความสามารถติดตามดูแลผู้กู้ยืมที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอไม่ปล่อยปละละเลยต่อหน้าที่ สร้างทีมงาน กำกับดูแลและติดตามผู้กู้ยืมอย่างใกล้ชิด 3)จัดประชุมชี้แนะแนวทางวิธีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับการกู้ยืม ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสารและแนวปฏิบัติสำหรับผู้กู้ยืมและผู้ปกครองตามสมควรแก่โอกาส และ 4)จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้กู้ยืมบรรยายพิเศษตลอดจนจัดนิทรรศการ ประชาสัมพันธ์ความรู้ ประกาศเกียรติคุณแก่นักเรียน นักศึกษาที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้งานดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำนักงาน กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงการคลังควรปรับเปลี่ยนการดำเนินงานดังนี้ 1) แจ้งผลการจัดสรรงบประมาณสำหรับผู้รายใหม่ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารและการจัดการให้พร้อมก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาจัดเตรียมแผนปฏิบัติการ ได้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และแนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด ตลอดจนจัดระบบฐานข้อมูล คำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมและกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมเกิดความคล่องตัวในการบริหารและจัดการของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาเพื่อการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นตามความเหมาะสม 2) ปรับเปลี่ยนวิธีการสัมมนากลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อรับฟังปัญหาอุปสรรคความต้องการของสถานศึกษาและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกับสำนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามปริมาณและขนาดกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่อยู่ในองค์การซึ่งได้แก่สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตกและประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในเชิงระบบเท่านั้น จึงสมควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกัน ในเขตพื้นที่ภูมิภาคอื่น ๆ และขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมนักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองที่เป็นผู้กู้เงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปจะให้ได้ผลการวิจัยที่เจาะลึกในรายละเอียดมากขึ้น ควรได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นผู้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อการศึกษา

### บรรณานุกรม

#### ภาษาไทย

- กมล ปิยภัณฑ. “การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.  
กระทรวงการคลัง. กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ  
ทหารผ่านศึก, 2539.
- กระทรวงศึกษาธิการ. การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทางการศึกษา  
และสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2544.
- \_\_\_\_\_ . คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา  
กรมการศาสนา, 2542.
- \_\_\_\_\_ . “รายงานการติดตามผลการดำเนินงาน โครงการประชุมสรุปผลเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปี 2541.” 2542.( อัดสำเนา)
- \_\_\_\_\_ . “สรุปผลการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ  
ปีการศึกษา 2539-2542.”, 2543.(อัดสำเนา)
- กิตติมา ปรีดีดีล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2524.
- กุลธน ธนาพงศธร. “องค์การที่เป็นทางการ.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์  
ในองค์การ หน่วยที่ 1-7, 87-88. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
- โกศล ฐานะ. “การติดตามการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์  
ปีการศึกษา 2539.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- จุมพล สวัสดิ์ยากร. หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, 2520.
- เจือจันทร์ จิตต์อารี. การวิจัยการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ, 2537.
- ชวนชม ชินะดังกูร. บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สมาคมครูคาทอลิก  
แห่งประเทศไทย, 2524 .
- ชาญชัย อาจิณเสมาจาร. บริหารอย่างไรให้ได้ผลดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ม.ป.ป.
- ชูบ กาญจนประการ. หลักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2510.

เดชา ทองสุวรรณ และปกรณ์ ศรีดอนไผ่. “เทคนิคการประสานงาน.” ใน เอกสารประกอบ  
การฝึกอบรมบุคลากรในโครงการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอ

ปี 2533,271. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา,2533.

ดุสิต ทิวถนอม. การเงินและงบประมาณโรงเรียน.นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,2538.

ดิน ปรัชญพุทธิ. “แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม.” ใน เอกสารการสอน  
ชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-15, 618. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช, 2534.

ทัศนาศิลป์ สัจฉกสมิต. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร,2541.

เทพนม เมืองแมน พฤติกรรมองค์การ.ฉบับปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช,2540.

เทพนม เมืองแมน. และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,2529.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

นงเยาว์ ภูแก้ว. “การศึกษาบทบาทตัวกำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
ศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรเตรียมศึกษาธิการอำเภอ.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2531.

นฤมล กิตตะยานนท์. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ  
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในองค์การ.  
กรุงเทพฯ : พัทธ์ชัยอักษร, 2528.

บุญเลิศ ไพรินทร์ และอัมพร เกตุปรีชาสวัสดิ์. การประเมินประสิทธิผลของสถาบัน  
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2530.

เบญจวรรณ รอดแก้ว. “การประเมินผลโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของ  
สถาบันราชภัฏสกลนคร.” รายงานการวิจัยคณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏสกลนคร,2542.

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. “บทวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วย  
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ประหยัด ศรีวิหะ และชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :  
พิทักษ์อักษร, 2527.

พรรณี ประเสริฐวงษ์ และคณะ. การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
สถานสงเคราะห์, 2529.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ :  
บริษัทฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย, 2535.

ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : พิกษ์อักษร, 2528.  
\_\_\_\_\_ . การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

กัญญา สาทร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ศ. การพิมพ์, 2523.

มนูญ วงศ์นารี. คู่มือการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายจัดการหัวหน้างานและ  
องค์การที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : นภาพัฒนาการพิมพ์, 2522.

มัลลี เวชชาชีวะ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524 .

ชรรยงค์ เจริญศรี. "การรับรู้องค์ประกอบการจัดการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
ที่มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

ราชบัณฑิตยสถาน. ศัพท์บัญญัติอธิบาย. กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์, 2531.

รุ่ง แก้วแดง. ประวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ส พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, 2540.

วิระพล บดีรัฐ. PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด, 2543.

สมชัย ฤชุพันธ์ และ ชลธาร วิศรุตวงศ์. รายงานการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการกองทุน  
เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด, 2544.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

\_\_\_\_\_ . การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

\_\_\_\_\_ . "การประสานงาน." วารสารการประชาสงเคราะห์ 29, 6 (พฤศจิกายน 2528) : 48-52.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2525.

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520.

สมฤดี วงษ์สมิง. "การวิเคราะห์การดำเนินงานตามนโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ในสถาบันอุดมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.



- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. "ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตร  
พุทธศักราช 2521." วารสารการวิจัยทางการศึกษา 15, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2528) : 83.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย. "การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรพุทธศักราช 2521 ปีการศึกษา 2524  
จังหวัดสุโขทัย." วิจัยสนเทศ 3, 32 (พฤษภาคม 2526) : 27.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานสำนักงาน.  
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2540.
- \_\_\_\_\_ .ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : คัมปรา ย อิมเมจจิง จำกัด, 2541.
- \_\_\_\_\_ . รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของการประถมศึกษา . กรุงเทพฯ :  
เอราวัณการพิมพ์, 2521.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : บริษัทเซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2541.
- \_\_\_\_\_ . ความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ พ.ศ.2541. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2541.
- \_\_\_\_\_ . ความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ พ.ศ.2543. กรุงเทพฯ :  
บริษัท เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการบัญญัติข้อหนึ่ง. "การตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อ  
การศึกษาของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน." ข่าวกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 2,10  
(กรกฎาคม 2542) : 4.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติฉบับที่ 8.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541.
- \_\_\_\_\_ . สถิติการศึกษาฉบับย่อ ปีการศึกษา 2541. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541.
- สุจินต์ นิ่มอนงค์. "ปัจจัยตัวกำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสำนักพัฒนา  
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537.
- สุชาติ ประชากุล. หลักการบริหารแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญธรรม, ม.ป.ป.
- อนันต์ คงจันทร์. "ความผูกพันต่อองค์กร." ธุรกิจปริทัศน์ 9, 8 (กันยายน 2529) : 36.
- อนันต์ มั่งน้อย. "การพัฒนาตัวแบบการบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิผลของสำนักงาน  
ศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.

- อภิรักษ์ ชุติมาศ. ตัวแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการสื่อสารกับประสิทธิผล  
ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา : กรณีเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด  
กาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2533.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- \_\_\_\_\_ .หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- \_\_\_\_\_ .การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2532.
- อวยชัย ชบา. “ การคิดต่อสื่อสารในองค์การ.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์  
ในองค์การหน่วยที่1-7,325.นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,2534.
- อิทธิพล ใจสมัคร. “การประเมินโครงการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา : ศึกษากรณีสถาบัน  
อุดมศึกษาเอกชนประเภทมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2541.

#### ภาษาต่างประเทศ

- Argyris, Chris. Integration the Individual and the Organization. New York :  
John Wiley, 1964.
- Baired, Bruce F. Information to Decide Analysis. North Scitrate Massachusetts :  
Duxbury Press,1978.
- Banerjee, Mrittjunjoy. Business Administration. Bombay : Asia Publishing House,1963.
- Barnard , Chester I. The Functions of the Executive. Cambridge, Massachusetts :  
Harvard University Press,1956.
- \_\_\_\_\_ . The Functions of the Executive. 2nd ed. Cambridge, Massachusetts :  
Harvard University Press,1971.
- Bennis, Warren G. Organization Development : Its Nature, Origin and Respects.  
Mass : Addison Wesley,1969.
- Best, John W. Research in Education.Englewood Cliffs, New Jersey :  
Prentice-Hall Inc.,1970.
- Blake, Robert R., and John S. Mouton. The Management Grid. Houston, Texas :  
Gulf Publishing Co,1964.

Borden, Carl, and Keith Davis . Personnel Management and Human Research.

New York : Mc Graw – Hill Inc.,1982.

Campbell, Bonita J. Understanding Information Sytem Foundation for Control. New Delhi :

Prentice-Hall of India,1979.

Caplow, Theodore . Principle of Organization. New York : Harcout Brace and

World,1964.

Chein, Edgar H. Organization Psychology. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey :

Prentice – Hall , Inc.,1970.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and

Row Publisher,1974.

Drucker, Peter F. The Effective Executive. London : Pan Book,1970.

Emery, James A. Organization Planning and Control Systems. New York :

The Mcmillan Co.,1971.

Etzioni, Amitai. A Comparative Analysis of Compiex Organization.New York : The Free Press

of Glencoe,1961.

. Modern Organization. New Jersey :Prentice-Hall Inc.,1964.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston,Mass : Allyn and

Bacon, Inc.,1966.

French, Wedell L., and H.Bell. Organization Development. New Jersey :

Prentice- Hall,1976.

Fulmer, Robert M., and Stephen G. Flanklin. Principles of Professional Management.

2nd ed. New York : McMillan Publishing, 1982.

Gellerman, Saul W. Motivation and Productivity. Bombay : D.B. Taraporevala Sons &

Co., 1970.

Gibson, James L., John M. Gibson, and James H. Donnelly. Organization :

Behavior, tructure, Process. 3rd ed. Dallas, Texas : Business Publishing Inc., 1979.

Hall, Richard I. Organization Structures and Process. London : Prentice-Hall Inc.,1974.

Hersey, Paul, and Kenneth H. Blanchard. Management of Organization Behavior.

2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall,1972.

- Hick, Robert G. The Management Organization. New York : McGraw-Hill, Book company,1972.
- \_\_\_\_\_, and Ray C. Gullet. Organizational Theory and Behavior. New York : McGraw – Hill Book Company, 1975.
- Hussain, Khateeb M. Development of Information System for Education. New Jersey : Prentice- Hall Inc, 1973.
- Kanter, Jerome. Management Information System. 3rd ed. New Delhi : Perntice-Hill of India,1984.
- Katz, Daniel, and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley and Sons,1966.
- \_\_\_\_\_. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley and Sons,1978.
- Koggen, Stan . The Human Side of Organization. 2nd ed. San Francisco : Canfield Press,1978.
- Koontz, Harold, and Cyrill O. Donnell. Principle of Management : and Analysis of managerial Functions. 4th ed. New York : McGraw – Hill Book Company, 1970.
- Lawrence,Paul R., and Jame W. Loesch. Organizational and Environment : Managing differencation and integration. Boston :Div. Of Research, Grad.sch. of Business Admini., Harvard University,1967.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall,1969.
- Lipham, Jame M. Education and Administration. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall, 1974.
- Lippitt, Gordon L. Organization Renewal. New York : Appleton – Century - Crofts,1969.
- Litwin, G., and S. Stringer. Motivation and Organizational Climate. Cambridge, Mass : Harvard University Press,1968.
- Milton, Charles R. Human Behavior in Organization. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall Inc.,1981.
- Mott, Paul E. The Characteristic of Efficient Organizations. New York : Harper & Row ,1972.

- Murdick ,Robert G., and Joel E. Roos. Information Systems for management. 2nd ed.  
New Deihi : Private Limited,1983.
- Obrein, Jame J. Management Information System. New York : Litton Education Publishing  
Inc.,1979.
- Parsons, Talcott. “Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization.”  
in Complex Organizations : A Sociological Readers,44. New York : Free Press, 1966.
- Porter, Lyman W., and Richard M. Steers. “Organization, Work and Personal Factor in  
Employee Turnover and Absenteeism.” Psychological Bullentin ,80(1973) : 151-176.
- Senn, James A. Information System in Management . California : Wadsworth  
Publishing Company,1978.
- Steers, Richard M. Organizational Effectiveness A Behavioral View. Santa Monica,  
California : Goodyear Publishing Company Inc.,1977.
- Tead, Ordway. The Artof Leadership. New York : McGraw - Hill Book Company,1970.
- Woodward, J. Management and Technology. London : Her Majesty’s Stationary office, 1958.
- Zymelman, Manuel. Financing and Efficiency in Education. Boston : Composed and printed  
at The Nimrod press,1973.

# มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ก สงวนลิขสิทธิ์

พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติ  
กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา  
พ.ศ. 2541

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.  
ให้ไว้ ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2541  
เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ  
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและ  
ยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืม  
เพื่อการศึกษา พ.ศ. 2541”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ  
เบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

“ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม” หมายความว่า บุคคลซึ่งคณะกรรมการทำสัญญา  
จ้างให้ทำหน้าที่บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมตามมาตรา 37

“นักเรียน หรือนักศึกษา” หมายความว่า ผู้ซึ่งศึกษาอยู่ในโรงเรียน สถานศึกษา  
หรือสถาบันการศึกษาของทางราชการ หรือโรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือโรงเรียน  
สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่กฎหมายจัดตั้งขึ้นโดยเฉพาะ หรือโรงเรียน สถานศึกษา  
หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่กำหนดโดยกฎกระทรวง และให้ความหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับ  
การตอบรับให้เข้าศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาดังกล่าวด้วย

“ผู้กู้ยืมเงิน” หมายความว่า นักเรียนหรือนักศึกษาผู้กู้ยืมเงินจากกองทุน  
 “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้  
 มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และ  
 ให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้  
 กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

#### หมวด 1

#### การจัดตั้งกองทุน

มาตรา 5 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา”  
 ให้กองทุนมีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา

มาตรา 6 ให้กองทุนอยู่ในกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง

ให้รัฐมนตรีดำเนินการจัดตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนเป็นรายปีตามความจำเป็น

มาตรา 7 กองทุนมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 5 วรรคสอง อำนาจดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่าง ๆ
- (2) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน
- (3) ให้นักเรียนหรือนักศึกษาผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
- (4) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงิน
- (5) กระทำการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

มาตรา 8 กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนที่ได้รับจากรัฐบาลหรือเงินที่ได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 6 วรรคสอง
- (2) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับจากการดำเนินการของกองทุน
- (3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้แก่กองทุน



(4) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(5) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดนอกจาก(1) ถึง (4) ที่กองทุนได้รับไม่ว่าในกรณีใด  
มาตรา 9 กิจการของกองทุน ไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง  
แรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่า  
ด้วยเงินทดแทน

มาตรา 10 ให้กองทุนมีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร หรือในจังหวัดอื่น  
ตามที่รัฐมนตรีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา และจัดตั้งสำนักงานสาขา  
ณ ที่อื่นใดก็ได้

มาตรา 11 เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้นักเรียนหรือนักศึกษากู้ยืมตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการของกองทุน
- (3) เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวกับหรือเกี่ยวเนื่อง  
กับการจัดกิจการของกองทุน

มาตรา 12 เงินกองทุนอาจนำไปหาดอกผลโดยนำไปฝากไว้กับธนาคารที่เป็น  
รัฐวิสาหกิจหรือสถาบันการเงินอื่นที่เป็นของรัฐ

มาตรา 13 กองทุนไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ  
งบประมาณรายรับของกองทุนให้นำเข้าสมทบกองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังตามกฎหมายว่าด้วย  
เงินคงคลัง กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือกฎหมายอื่น

## หมวด 2

### คณะกรรมการและการบริหารกองทุน

มาตรา 14 ให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “ คณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืม  
เพื่อการศึกษา ” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ และปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก  
งบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการ  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อธิบดีกรมสรรพากร ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง  
นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยและนายกสมาคมสมาพันธ์การศึกษา  
เอกชนแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกินห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

โดยในจำนวนนี้อาจน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเงินหรือการบัญชี หรือกฎหมายด้านละหนึ่งคน

ให้อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้จัดการเป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีจำเป็นประธานกรรมการจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่งก็ได้

มาตรา 15 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา 16 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 15 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 17 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกรองประธานกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการทั้งสองไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 18 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและควบคุมกิจการของกองทุนเงินให้เปล่าไปตามวัตถุประสงค์
- (2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนและจัดทำรายงานประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ
- (3) ศึกษาวิเคราะห์และประเมินความต้องการการกู้ยืมเงินของนักเรียนหรือนักศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเสนอแนะต่อรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการจัดตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนตามมาตรา 6 วรรคสอง
- (4) พิจารณาจัดสรรเงินเพื่อโอนเข้าบัญชีจ่ายที่หนึ่ง บัญชีจ่ายที่สอง และบัญชีจ่าย ตาม มาตรา 34
- (5) พิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับการดำเนินการและการบริหารงาน ของกองทุน
- (6) กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ การบัญชี การตรวจสอบและสอบบัญชีภายใน และข้อบังคับอื่นที่จำเป็นในการดำเนินการ และบริหารงานของกองทุน
- (7) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการให้นักเรียนหรือนักศึกษา กู้ยืมเงิน และการชำระคืนเงินกู้ยืม
- (8) ให้นักเรียนหรือนักศึกษากู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาจากกองทุน
- (9) ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั่วไปได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนและคุณค่า ของกองทุน
- (10) ดำเนินการคัดเลือกและทำสัญญาจ้างหรือมีมติเลิกจ้างผู้จัดการและผู้บริหาร และจัดการเงินให้กู้ยืม
- (11) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อให้เป็นตาม วัตถุประสงค์ของกองทุน

คณะกรรมการอาจมอบอำนาจของคณะกรรมการตาม(2) (3) (8) (9) และ (11)

เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขให้ผู้จัดการหรือผู้บริหาร และจัดการเงินให้กู้ยืมหรือบุคคลอื่นใดเพื่อกระทำการแทนคณะกรรมการก็ได้

มาตรา 19 ในกิจการเกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ประธานกรรมการเป็นผู้แทน ของกองทุน แต่ประธานกรรมการจะมอบอำนาจเป็นหนังสือให้บุคคลใดทำนิติกรรมรวมตลอด ทั้งการดำเนินคดีหรือการบังคับคดีแทนก็ได้

มาตรา 20 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือมอบหมายให้ปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

ในการประชุมคณะอนุกรรมการ ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้อนุกรรมการที่มาประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมให้นำมาตรา 17 วรรคหนึ่งและวรรคสามมาใช้บังคับกับการประชุมและการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมโดยอนุโลม

มาตรา 21 ให้กองทุนจ้างผู้จัดการคนหนึ่ง ทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) รับผิดชอบงานธุรการของกองทุน
- (2) ติดต่อประสานงานระหว่างคณะกรรมการและผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม
- (3) ติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมเพื่อรายงานให้คณะกรรมการทราบตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (4) ควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของกองทุนให้เป็นไปตามข้อบังคับ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการหรือประธานกรรมการมอบหมาย หรือตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

มาตรา 22 ผู้จัดการต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารและการจัดการทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) สามารถปฏิบัติงานให้แก่กองทุนได้เต็มเวลา
- (4) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (7) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (8) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่ปรึกษา กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน  
ในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือองค์กรอื่นใด

(10) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาเกี่ยวกับกองทุน หรือในกิจการที่กระทำให้แก่  
กองทุนไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

(11) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทที่ได้รับการจ้างเป็นผู้บริหารและจัดการเงินให้ยืม  
ตามมาตรา 37 หรือในบริษัทอื่นใดที่เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทดังกล่าว

สัญญาจ้างผู้จัดการให้กำหนดคร่าวละสี่ปีแต่คณะกรรมการจะต่ออายุสัญญาจ้างอีก  
ก็ได้ ให้ผู้จัดการได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 23 วิธีการคัดเลือกผู้จัดการ และสัญญาจ้างผู้จัดการให้เป็นไปตามที่  
คณะกรรมการกำหนด

ในสัญญาจ้างให้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจาก  
ตำแหน่ง และเงื่อนไขในการทดลองปฏิบัติงานหรือการทำงานของผู้จัดการไว้ด้วย

มาตรา 24 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามสัญญาจ้าง ผู้จัดการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 22

(4) คณะกรรมการมีมติให้เลิกจ้าง

มาตรา 25 ในการดำเนินการตามมาตรา 21 ผู้จัดการจะมอบอำนาจให้ตัวแทน หรือ  
บุคคลใดกระทำการเฉพาะอย่างแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ  
กำหนด

มาตรา 26 เมื่อตำแหน่งผู้จัดการว่างลงและยังไม่มีกรจ้างผู้จัดการคนใหม่ หรือกรณี  
ที่ผู้จัดการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นการชั่วคราว ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานของกองทุน  
คนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนผู้จัดการ

ให้ผู้รักษาการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้จัดการ

มาตรา 27 เพื่อจัดระบบควบคุมเงินของกองทุน ให้กองทุนจัดให้มีบัญชีดังต่อไปนี้

(1) บัญชีรับ เพื่อรับเงินทั้งปวงของกองทุน

(2) บัญชีจ่ายที่หนึ่งเพื่อจ่ายเงินกู้ยืมแก่นักเรียนหรือนักศึกษาในโรงเรียนสถานศึกษา  
หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัดควบคุม หรือกำกับดูแลของกระทรวง  
ศึกษาธิการ หรือโรงเรียนสถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด

ควบคุม หรือกำกับดูแลของกระทรวงหรือส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ทบวงมหาวิทยาลัย

(3) บัญชีจ่ายที่สองเพื่อจ่ายเงินกู้ยืมแก่นักเรียนหรือนักศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด ควบคุม หรือกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย

(4) บัญชีจ่ายบริหารกองทุน เพื่อจ่ายเงินที่ใช้ในการดำเนินการของกองทุน  
มาตรา 28 บรรดาเงินทั้งปวงที่กองทุนได้รับ ให้ส่งเข้าบัญชีรับตามกำหนดเวลา และตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยไม่หักไว้เพื่อการใด ๆ ทั้งสิ้น

มาตรา 29 การส่งจ่ายเงินจากบัญชีรับให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการหรือรองประธานกรรมการซึ่งประธานกรรมการมอบหมาย และให้กระทำได้แต่เฉพาะเพื่อโอนเข้าบัญชีจ่ายที่หนึ่ง บัญชีรายจ่ายที่สอง บัญชีจ่ายบริหารกองทุน และบัญชีจ่ายตามมาตรา 34

มาตรา 30 ให้มีคณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้จัดการเลขานุการคณะอนุกรรมการบัญชีรายจ่ายที่สอง และบุคคลอื่นซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งอีกไม่เกินห้าคน เป็นอนุกรรมการ

ให้ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายคนหนึ่ง เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ แต่ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีจำเป็น ประธานอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่งจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่ม ขึ้นอีกคนหนึ่งก็ได้

มาตรา 31 ให้คณะอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ตาม  
มาตรา 18

(2) กำกับดูแลการให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด ควบคุม หรือกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการหรือโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาในสังกัด ควบคุม

หรือกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ หรือส่วนราชการอื่นที่ไม่ใช่ทบวงมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

- (3) กำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับบัญชีจ่ายที่หนึ่ง
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 32 ให้คณะกรรมการบัญชีรายจ่ายที่สอง ประกอบด้วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนจากโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวนสี่คน ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้จัดการ เลขานุการ คณะอนุกรรมการบัญชีรายจ่ายที่หนึ่ง และบุคคลอื่นซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งไม่เกินห้าคน เป็นอนุกรรมการ

ให้ผู้ช่วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมอบหมายคนหนึ่งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณีจำเป็น ประธานอนุกรรมการบัญชีจ่ายที่สองจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่งก็ได้

มาตรา 33 ให้คณะกรรมการบัญชีรายจ่ายที่สองมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ตาม มาตรา 18
- (2) กำกับ ดูแลการให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษา หรือ สถาบันการศึกษาที่อยู่ในสังกัด ควบคุม หรือกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการ
- (3) กำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับบัญชีจ่ายที่สอง
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 34 ในกรณีที่เห็นสมควร คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีบัญชีจ่ายเพื่อจ่ายเงินกู้ยืมแก่นักเรียน หรือนักศึกษาเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 ได้

เมื่อคณะกรรมการกำหนดให้มีบัญชีจ่ายตามวรรคที่หนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการคณะหนึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับบัญชีจ่ายดังกล่าว โดยให้นำมาตรา 31 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคสอง ให้คำนึงถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทำงานองเดียวกับที่กำหนดไว้ในมาตรา 30

มาตรา 35 การประชุมคณะกรรมการบัญชีจ่ายที่หนึ่ง คณะกรรมการบัญชีรายจ่ายที่สอง หรือคณะกรรมการบัญชีรายจ่ายตามมาตรา 34 ให้นำมาตรา 20 วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำมาตรา 15 และมาตรา 16 มาใช้บังคับการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งตามมาตรา 30 มาตรา 32 และอนุกรรมการซึ่งมิใช่อนุกรรมการโดยตำแหน่งหรือผู้แทนโดยตำแหน่งตามมาตรา 34 โดยอนุโลม

มาตรา 36 ให้ประธานกรรมการ กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะอนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

### หมวด 3

#### การจัดการเงินให้กู้ยืม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา 37 ให้คณะกรรมการจ้างบุคคลเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการคัดเลือก รวมตลอดทั้งคุณสมบัติของผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 38 นอกจากหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแล้ว ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- (1) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบถึงนโยบาย ระเบียบ วิธีการในการกู้ยืมเงิน
- (2) แนะนำและอำนวยความสะดวกแก่นักเรียนหรือนักศึกษา และสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกู้ยืมเงิน
- (3) เบิกจ่ายเงินกู้และดำเนินการจัดส่งเงินให้แก่ผู้กู้ยืม รวมตลอดทั้งเก็บรักษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- (4) แจ้งจำนวนหนี้และสถานะของหนี้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- (5) รับชำระหนี้เงินกู้ ติดตามทวงถาม และดำเนินคดีเพื่อบังคับชำระหนี้เงินกู้
- (6) จัดทำรายงานการดำเนินการให้กู้ยืมเงินเสนอต่อคณะกรรมการ
- (7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย



มาตรา 39 สัญญาจ้างผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม ให้มีอายุการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างแต่ต้องไม่เกินคราวละสิบปี

ในกรณีที่ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมประสงค์จะต่ออายุสัญญาจ้างต้องแจ้งล่วงหน้า และทำความเข้าใจกับคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามปีก่อนสัญญาสิ้นอายุ เว้นแต่คณะกรรมการจะผ่อนผันให้แจ้งหลังจากนั้น

การต่ออายุสัญญาจ้างอาจทำได้ตามวิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

มาตรา 40 ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมต้องปฏิบัติหน้าที่และตรวจสอบดูแลการให้กู้ยืมเงินให้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับ มติ และคำแนะนำของคณะกรรมการ

มาตรา 41 ในกรณีที่ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมบริหารหรือจัดการกองทุนหรือปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่อาจเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุน คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการ ตามมาตรา 30 มาตรา 32 หรือมาตรา 34 แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมชี้แจงข้อเท็จจริง หรือแก้ไข หรือระงับการกระทำที่อาจเป็นการเสียหายนั้นได้ และผู้บริหารและจัดการให้กู้ยืมต้องดำเนินการตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมไม่ได้ดำเนินการแก้ไขหรือดำเนินการตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการมีอำนาจบอกเลิกสัญญาจ้างได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ไม่ว่าสัญญาจ้างจะกำหนดไว้เป็นประการอื่นหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 42 ผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมอาจบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาจ้างได้ แต่ไม่ว่ากรณีใดต้องแจ้งเป็นหนังสือล่วงหน้าต่อประธานกรรมการไม่น้อยกว่าสามปี เว้นแต่คณะกรรมการจะผ่อนผันให้แจ้งหลังจากนั้น

มาตรา 43 ในกรณีที่คณะกรรมการไม่ต่อสัญญาจ้างหรือมีการอบรมเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 41 หรือมาตรา 42 หรือมีกรณีจำเป็นอื่นใด คณะกรรมการอาจคัดเลือกและทำสัญญาจ้างบุคคลใดเป็นการชั่วคราว เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืมได้

#### หมวด 4

#### การให้กู้ยืมเงินและการชำระหนี้

-----

มาตรา 44 ก่อนสิ้นปีการศึกษาแต่ละปี ให้คณะกรรมการโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ประกาศกำหนดขอบเขตการให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา รวมตลอดทั้งประเภทวิชา และโรงเรียน สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา ระดับชั้นการศึกษา หลักสูตรที่จะให้นักเรียนหรือนักศึกษากู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

ประกาศตามวรรคหนึ่งให้เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วไป และให้ส่งให้นักเรียนสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาที่นักเรียนหรือนักศึกษามีสิทธิขอกู้ยืมเงิน พร้อมทั้งระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้วย

ให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน สถานศึกษา และสถาบันการศึกษาที่ได้รับประกาศตามวรรคสองปิดประกาศและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องไว้ในที่ที่เห็นได้ทั่วไปในโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษา ดังกล่าว

มาตรา 45 นักเรียนหรือนักศึกษาซึ่งมีสิทธิขอกู้ยืมเงินจากกองทุนต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย
- (2) เป็นผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
- (3) มีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การกำหนดตาม (2) และ (3) ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ

มาตรา 46 นักเรียน หรือนักศึกษาผู้ใดประสงค์จะกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ให้ยื่นคำขอตามแบบที่คณะกรรมการกำหนดต่อผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ณ โรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่ตนกำลังศึกษาอยู่ หรือที่ประสงค์จะเข้าศึกษาแล้วแต่กรณี

การยื่นคำร้องขอตามวรรคหนึ่งให้ยื่นได้ทุกวันในเวลาทำการของโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษานั้น ๆ

มาตรา 47 คณะกรรมการจะมอบอำนาจให้บุคคลซึ่งรับผิดชอบหรือเป็นผู้แทนโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้อนุมัติการให้กู้ยืมเงินและลงนามในสัญญากู้ยืมเงินแทนคณะกรรมการก็ได้

การมอบอำนาจดังกล่าวจะทำการเป็นประกาศเป็นการทั่วไปหรือทำใบมอบอำนาจเป็นการเฉพาะรายก็ได้ และคณะกรรมการจะเพิกถอนการมอบอำนาจนั้นเมื่อใดก็ได้ แต่การเพิกถอนดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อคำอนุมัติหรือสัญญาที่ผู้รับมอบอำนาจได้ทำไปแล้วเว้นแต่เป็นกรณีที่กระทำโดยฝ่าฝืนระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ

มาตรา 48 สัญญากู้ยืมเงินให้ทำเป็นรายปีหรือระยะเวลาที่สั้นหรือยาวกว่านี้ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในการทำสัญญากู้ยืมเงิน คณะกรรมการจะกำหนดให้มีผู้ค้ำประกันการชำระหนี้ด้วยก็ได้ แต่จะกำหนดจนเป็นอุปสรรคต่อผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ในอันที่จะกู้ยืมเงินไม่ได้

มาตรา 49 บรรดาเงินที่ผู้ยืมเพื่อจ่ายให้แก่โรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษา ให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้ยืมเบิกจ่ายให้แก่โรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษานั้นโดยตรง และให้ถือว่าเงินที่จ่ายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเงินกู้ยืมต่อชำระคืน

มาตรา 50 ห้ามมิให้คิดดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใดจากเงินที่ผู้ยืมในระหว่างที่ผู้ยืมเงินยังศึกษาอยู่

มาตรา 51 ให้เป็นหน้าที่ของโรงเรียน สถานศึกษา และสถาบันการศึกษาที่ผู้ยืมเงินศึกษา ให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้ยืมทราบทุกสิ้นปีการศึกษา และเมื่อผู้ยืมเงินพ้นสภาพการเป็นนักเรียนหรือนักศึกษาไปแล้วไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้แจ้งให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้ยืมทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันพ้นสภาพดังกล่าว

ผู้ยืมเงินต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงที่อยู่หรือย้ายโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษาและการจบการศึกษา ให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้ยืมทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เปลี่ยนแปลงหรือจบการศึกษา

ในกรณีที่การย้ายโรงเรียน สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษามีผลให้ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือลดลง คณะกรรมการจะอนุมัติหรือสั่งให้เพิ่มหรือลดเงินกู้ยืมตามที่เห็นสมควรก็ได้

หมวด 5

#### การนำเงินส่งกองทุน

มาตรา 52 เมื่อผู้ยืมเงินสำเร็จการศึกษาหรือเลิกการศึกษาแล้วเป็นเวลาสองปี ผู้ยืมเงินมีหน้าที่ต้องชำระเงินกู้ยืมคืนให้กับกองทุนตามจำนวน ระยะเวลา และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการจะกำหนดไว้ในระเบียบให้เริ่มคิดดอกเบี้ย หรือประโยชน์อื่นใดนับแต่เวลาใดภายหลังที่จบการศึกษาหรือเลิกการศึกษาแล้วก็ได้ แต่อัตราดอกเบี้ยหรือประโยชน์อื่นใดที่คิดต้องไม่เกินอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำหนึ่งปีของธนาคารออมสิน และห้ามมิให้คิดดอกเบี้ยทบต้น

ในกรณีจำเป็นที่เห็นสมควร คณะกรรมการจะผ่อนผันให้ผู้ยืมเงินชำระหนี้ตามระยะเวลาที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง หรือชะลอการชำระหนี้เป็นการชั่วคราวหรือลดหย่อนหนี้ให้ตามที่ผู้ยืมเงินร้องขอเป็นราย ๆ หรือเป็นการทั่วไปก็ได้

ในกรณีผู้กู้ยืมเงินไม่สามารถชำระหนี้เงินกู้คืนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือชะลอการชำระหนี้เป็นการชั่วคราว หรือลดหย่อนหนี้ให้ตามที่ผู้กู้ยืมเงินร้องขอเป็นราย ๆ หรือเป็นการทั่วไปก็ได้

มาตรา 53 เมื่อผู้กู้ยืมเงินสำเร็จการศึกษาจะเข้าทำงานในสถานใด ผู้กู้ยืมเงินต้องแจ้งที่อยู่และสถานที่ทำงานนั้นพร้อมทั้งจำนวนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมเงินต้องเสียเงินเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 1.5 ต่อเดือนก็ได้

มาตรา 53 เมื่อผู้กู้ยืมเงินสำเร็จการศึกษาและเข้าทำงานในสถานศึกษาใด ผู้กู้ยืมเงินต้องแจ้งที่อยู่และสถานที่ทำงานนั้นพร้อมทั้งจำนวนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มทำงาน

ให้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมที่จะติดตามและประสานกับผู้กู้ยืมเงินเพื่อชำระหนี้เงินที่กู้ยืมคืน ในการนี้จะขอความร่วมมือจากนายจ้างให้ช่วยหักเงินเดือนหรือค่าจ้างและนำส่งผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมด้วยก็ได้

ในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินย้ายที่อยู่หรือเปลี่ยนแปลงงานหรือสถานที่ทำงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ผู้กู้ยืมเงินต้องแจ้งให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมทราบภายในสามสิบวัน มาตรา 54 ผู้กู้ยืมเงินจะชำระหนี้เงินที่กู้ยืมคืนก่อนกำหนดเวลาตามมาตรา 52 หรือบอกเลิกสัญญา กู้ยืมเงินเมื่อใดก็ได้ โดยแจ้งเป็นหนังสือหรือให้ผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมทราบ และในกรณีบอกเลิกสัญญาผู้กู้ยืมเงินให้ส่งเงินกู้ยืมที่ส่งเงินกู้ยืมที่ได้รับไปแล้วคืนภายในสามสิบวัน หรือภายในกำหนดเวลาที่ทำความตกลงกับผู้บริหารและจัดการเงินให้ผู้กู้ยืมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 55 ในกรณีดังต่อไปนี้ กองทุนอาจบอกเลิกสัญญาผู้กู้ยืมเงินและเรียกเงินกู้ยืมที่ผู้กู้ยืมเงินที่ได้รับไปแล้วคืนทั้งหมดได้

- (1) เมื่อปรากฏในภายหลังว่าผู้กู้ยืมเงินไม่มีสิทธิกู้ยืมเงิน หรือได้มีการแจ้งข้อความอันเป็นเท็จในสาระสำคัญ
- (2) ผู้กู้ยืมเงินไม่ปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงที่ให้ไว้กับกองทุน

มาตรา 56 ในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินถึงแก่ความตาย ให้หนี้ตามสัญญาผู้กู้ยืมเงินเป็นอันระงับไป

ในกรณีที่ผู้กู้ยืมเงินพิการทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบการทำงานได้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาระงับการเรียกให้ชำระหนี้ตามสัญญาผู้กู้ยืมเงินได้

## หมวด 6

## การเงินและการบัญชี

-----

มาตรา 57 ให้กองทุนยื่นรายงานแสดงผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรีเป็นไตรมาส ภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันสิ้นสุดแต่ละไตรมาส

มาตรา 58 ให้กองทุนจัดทำงบการเงิน ส่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในหนึ่งร้อย ยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ปีบัญชีของกองทุนให้ถือตามปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน แล้วทำรายงานผลการ สอบบัญชีเสนอต่อรัฐมนตรี

ให้กองทุนโฆษณารายงานประจำปีที่ผ่านมา โดยแสดงงบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับ รองว่าถูกต้องแล้วรวมทั้งรายงานสรุปผลงานในปีที่ผ่านมา ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 59 ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงิน ทุกประเภทของกองทุน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
บทเฉพาะกาล

-----

มาตรา 60 เมื่อพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้แล้ว ให้โอนเงินงบประมาณ ทรัพย์ สิ้น หนึ่งของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการบริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2539 ไปเป็นของกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีความ จำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อสนองตอบความจำเป็นดังกล่าว จึงสมควร เร่งรัดพัฒนาการศึกษา โดยการหาทางแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาในสังคม

ด้วยการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงขึ้นให้แก่นักเรียนนักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย อันจะมีส่วนสำคัญในการช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น และด้วยการสนับสนุนการพัฒนากระบวนการศึกษาทางด้านอุปสงค์ โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของประชาชน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

-----

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 115 ตอน 15 ก วันที่ 24 มีนาคม 2541

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, 2542), 67-78.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์  
หนังสือขอความร่วมมือ



ที่ ทม 1106.02/589-592

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายอนันต์ วิสาขาติกุล, นายทองหล่อ ชุ่ยวงศา, นายกำจัด คงหนู และนางอรวรรณ จันลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางรังษิยา อมาตยคง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติ  
ให้ทำการวิจัย เรื่อง “องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงิน  
ให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก”

ในโอกาสนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถ เชี่ยวชาญเหมาะสมในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย และขอเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว ก่อนนำไปทดสอบความเชื่อมั่นและใช้กับกลุ่มตัวอย่าง  
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

รัชพัชร มูรพันธุ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชพัชร มูรพันธุ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. (034) 253840-4 ต่อ 368

(034) 219136, 253910-17





ที่ ทม 1106.02/พิเศษ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 ฉบับ

ด้วยนางรังษิยา อมาตยคง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัย เรื่อง “องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก ”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้นางรังษิยา อมาตยคง ทำการทดสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัยในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

รัชพัชร มุรพันธุ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชพัชร มุรพันธุ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร.(034) 253840-4 ต่อ 368

(034) 219136,253910-17



ที่ ทม(นฐ) 1109/2093

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางรังษิยา อมาตยคง นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก” มีความประสงค์จะขอเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร กรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการและเลขานุการ ในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาต ให้นักศึกษาดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยได้แจ้งให้แต่ละจังหวัด ทราบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

จิราวรรณ คงคล้าย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(034) 243435,218788



ที่ ทม(นฐ) 1109/2094-2101

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อสถานศึกษาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางรังษิยา อมาตยคง นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก” มีความประสงค์จะขอเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร กรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการและเลขานุการ ในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาต ให้นักศึกษาดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัยได้แจ้งให้กระทรวงศึกษาธิการ ทราบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

จิราวรรณ คงคล้าย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร.(034) 243435,218788

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สงวนลิขสิทธิ์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

สำหรับ

คณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาประจำสถานศึกษา ดังนี้

- ① ประธานกรรมการ
- ② กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- ③ กรรมการและเลขานุการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบของ  
องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา  
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพองค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามสภาพผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา  
ของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน

3. คำตอบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย  
เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา จึงขอความกรุณาตอบ  
แบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา  
ณ โอกาสนี้

นางรังษิยา อมาตยคง

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1

**สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

| ข้อที่ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม   | สำหรับผู้วิจัย   |
|--------|---|--|
| 1.     | เพศ<br><input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/><br><input type="checkbox"/> ... 4 |
| 2.     | อายุ<br><input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี<br><input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป  | <input type="checkbox"/> ... 5   |
| 3.     | ระดับการศึกษาสูงสุด<br><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี<br><input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก<br>(สาขาวิชา.....)                          | <input type="checkbox"/> ... 6   |
| 4.     | ตำแหน่งในคณะกรรมการพิจารณาให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา<br>ประจำสถานศึกษา<br><input type="checkbox"/> ประธานกรรมการ<br><input type="checkbox"/> กรรมการ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ<br><input type="checkbox"/> กรรมการและเลขานุการ | <input type="checkbox"/> ... 7   |

/ตอนที่ 2 ...

## ตอนที่ 2

สภาพองค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบองค์ประกอบขององค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะขององค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และด้านนโยบายและการปฏิบัติ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามความเป็นจริงว่า  
ว่ามีมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539-2542 เพียงข้อละ 1 คำตอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

น้อยที่สุด หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติ

น้อย หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ น้อย หรือปฏิบัติ เล็กน้อย 1-2 ครั้ง

ปานกลาง หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ ปานกลาง หรือปฏิบัติ 3 ครั้ง

มาก หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ มาก หรือปฏิบัติ 4-5 ครั้ง

มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ มากที่สุด หรือปฏิบัติ มากกว่า 5 ครั้ง

หรือ สม่่าเสมอ

➡ และเมื่อสิ้นสุดคำถามในแต่ละด้าน กรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอิสระ คำตอบและข้อความจะเป็นความลับเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย นักเรียน นักศึกษา และสังคมโดยรวม

ตัวอย่าง

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ                       | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |         |      |            | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-------------------------|-----|---------|------|------------|--------------------------------|
|            |  | มากที่สุด               | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |                                |
| ก.         | มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม |                         | ✓   |         |      |            | <input type="checkbox"/> ...00 |

จากคำตอบข้อ ก. หมายถึง ลักษณะองค์การของท่านมีการ มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมในระดับมาก

/1.องค์การบริหาร...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ  | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|---|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |   | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 1.         | 1. องค์กรบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีลักษณะ<br>ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด<br>มีการแต่งตั้งบุคลากรปฏิบัติงาน<br>ตามโครงสร้างอย่างเหมาะสม |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...9  |
| 2.         | มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...10 |
| 3.         | มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน<br>โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและ<br>ความชำนาญเฉพาะ   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...11 |
| 4.         | มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร โดยคำนึง<br>ถึงขนาดขององค์กรและปริมาณงาน   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...12 |
| 5.         | มีการจัดระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่<br>ระเบียบ กฎหมาย และคู่มือการปฏิบัติงาน<br>กำหนด  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...13 |
| 6.         | มีการบริหารงานโดยยึดระเบียบ กฎหมาย<br>แนวปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และ<br>หนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...14 |
| 7.         | มีการกระจายอำนาจและการตัดสินใจ<br>ในการปฏิบัติงานให้บุคลากร<br>ตามความเหมาะสม   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...15 |
| 8.         | มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน<br>โดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี<br>ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...16 |

/9.มีบุคลากร...



| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ  | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|---|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |   | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 9.         | มีบุคลากรที่มีความรู้ชำนาญสามารถใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ               |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..17  |
| 10.        | มีการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้เข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...18 |

☑ ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในการบริหารงานกองทุน เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย            |
|------------|--|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|-------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                               |
| 11.        | 2. องค์กรบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรภายนอกต่อไปนี้<br>มากน้อยเพียงใด<br>ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..19 |
| 12.        | ได้รับการบริการที่ดีในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ชุมชน ธนาการ และองค์กรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..20 |

/ข้อ 17. จัดระบบ...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ  | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|---|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |   | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 13.        | ได้รับความร่วมมือ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ชุมชน ธนาคาร และองค์กรที่เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ               |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...21 |
| 14.        | ได้รับข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจาก หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และองค์กร ในชุมชนที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...22 |
|            | 3. องค์กรบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาของท่าน มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรภายในต่อไปนี้<br>มากน้อยเพียงใด    |                         |     |             |      |                |                                |
| 15.        | ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...23 |
| 16.        | จัดแสดงแผนภูมิหรือป้ายนิเทศแสดง ขั้นตอนการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ของนักเรียน นักศึกษาไว้อย่างชัดเจน                              |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...24 |
| 17.        | จัดระบบการจัดเก็บ การสืบค้นเอกสาร ที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องสะดวกต่อ การปฏิบัติงานอยู่เสมอ   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...25 |
| 18.        | มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรบุคลากร ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...26 |
| 19.        | มีการยกย่องชมเชย และแสดงความชื่นชม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามวาระ โอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ                                       |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...27 |

20. มีเครื่องมือ...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 20.        | มีเครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์<br>ต่าง ๆ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...28 |

☒ ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการบริหาร  
งานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 21.        | 4. บุคลากรในองค์การบริหารงานกองทุน<br>เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา<br>ของท่านมีลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด<br>ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง<br>ความสามารถด้วยความเต็มใจ |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...29 |
| 22         | ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจอุทิศเวลาให้กับ<br>การปฏิบัติงาน  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...30 |
| 23.        | ประเมินผลงานของตนเพื่อปรับปรุงพัฒนา<br>คุณภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...31 |

/24. มีความต้องการ...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|---|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |   | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 24.        | มีความต้องการให้นักเรียน นักศึกษา<br>มีโอกาสดำเนินทุนการศึกษาสอดคล้อง<br>กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์<br>ของสถานศึกษา   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...32 |
| 25.        | มีความภาคภูมิใจเมื่อนักเรียน นักศึกษา<br>ของสถานศึกษาได้รับทุนการศึกษาและ<br>มีโอกาสดำเนินทุนการศึกษาต่อจบการศึกษาระดับ<br>ปริญญาตรี  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...33 |
| 26.        | 5. บุคลากรในองค์การบริหารงานกองทุนเงินให้<br>กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา<br>ของท่านปฏิบัติงานตามบทบาทในเรื่องต่อไปนี้<br>มากน้อยเพียงใด<br>รู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ<br>ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย<br>ความเต็มใจ |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...34 |
| 27.        | มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ และเป็นที่ยอมรับ<br>ของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...35 |
| 28.        | ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย<br>และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...36 |
| 29.        | เข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ความชำนาญในการปฏิบัติงาน  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...37 |
| 30.        | ในแต่ละปีการศึกษาบุคลากรเข้าประชุม<br>พิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา<br>ให้แก่ นักเรียน นักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...38 |

/ ท่านมีความคิดเห็น...

๕) ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารงานกองทุน  
เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 31.        | 6. องค์การบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืม<br>เพื่อการศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีนโยบาย<br>และการปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้<br>มากน้อยเพียงใด<br>มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์<br>การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...39 |
| 32.        | มีการนำนโยบาย เป้าหมายและ<br>วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานกองทุนเงินให้<br>กู้ยืมเพื่อการศึกษาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติ<br>การประจำปีของสถานศึกษา   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...40 |
| 33.        | มีการกำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากร<br>เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสม   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...41 |
| 34.        | มีการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้<br>อยู่ในสภาพใช้งานได้มีประสิทธิภาพ<br>อยู่เสมอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...42 |
| 35.        | มีการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ<br>ร่วมกันเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้า<br>หมายและแนวทางการปฏิบัติงาน ก่อนลง<br>มือปฏิบัติงาน  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...43 |
| 36         | มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร<br>และตัดสินใจร่วมกันเมื่อมีปัญหา<br>ในการปฏิบัติงาน  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...44 |

/37. มีการจัดระบบ...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมการปฏิบัติ   | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-------------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด           | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 37.        | มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร สั่งการ และรายงานผลที่ชัดเจน รวดเร็ว  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...45 |
| 38.        | มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ  |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...46 |
| 39.        | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดโครงการแต่ละปีการศึกษาและนำผลไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและวางแผนการปฏิบัติงานในปีต่อไป |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...47 |
| 40.        | มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาเทคนิค วิธีการ และระบบการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ   |                         |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...48 |

๔ ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสำคัญด้านนโยบายและการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....  
 .....  
 .....  
 .....

/ตอนที่ 3....

### ตอนที่ 3

#### ผลการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

##### คำชี้แจง

- แบบสอบถามตอนนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะทราบประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระบบข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน และการติดตามประเมินผล
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับพฤติกรรมที่ปรากฏตามสภาพความเป็นจริงว่ามีมากน้อยเพียงใด ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 - 2542 เพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

**น้อยที่สุด** หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือไม่ปฏิบัติ

**น้อย** หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย หรือปฏิบัติเฉลี่ย 1-2 ครั้ง

**ปานกลาง** หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลางหรือปฏิบัติ 3 ครั้ง

**มาก** หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก หรือปฏิบัติ 4-5 ครั้ง

**มากที่สุด** หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด หรือปฏิบัติ

มากกว่า 5 ครั้ง หรือ สม่ำเสมอ

➡ และเมื่อสิ้นสุดคำถามในแต่ละด้าน กรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยอิสระ คำตอบและข้อความจะเป็นความลับเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย นักเรียน นักศึกษา และสังคมโดยรวม

##### ตัวอย่าง

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ   | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |         |      |            | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-----------------------|-----|---------|------|------------|--------------------------------|
|            |  | มากที่สุด             | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |                                |
| ข.         | มีกาประชุมคณะกรรมการเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ | ✓                     |     |         |      |            | <input type="checkbox"/> ...00 |

จากคำตอบข้อ ข. หมายถึง สถานศึกษาของท่านมีการประชาสัมพันธ์ผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่เสมอตลอดปีการศึกษา

/1.สถานศึกษาของท่าน..

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ   | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย            |
|------------|--|-----------------------|-----|-------------|------|----------------|-------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด         | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                               |
| 1.         | 1. สถานศึกษาของท่านมีข้อมูลสารสนเทศในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด<br>มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ และสภาพครอบครัวของนักเรียน นักศึกษาทุกคนในสถานศึกษา                  |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..49 |
| 2.         | 2. มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาจำแนกเป็นปีการศึกษา   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..50 |
| 3.         | 3. มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการกู้ยืมเงินของนักเรียนกับวงเงินที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีโดยนำเสนอในรูปแบบของป้ายนิเทศ   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..51 |
| 4.         | 4. มีฐานข้อมูลการจัดลำดับความจำเป็นในการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา เป็นรายบุคคล ประกอบการพิจารณาเสนอคณะกรรมการทุกครั้งที่มีการประชุมพิจารณาอนุมัติการกู้ยืม |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..52 |
| 5.         | 5. มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพความคงอยู่และฟื้นสภาพจากการเป็นนักเรียน นักศึกษาของผู้กู้ยืม   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..53 |
| 6.         | 6. มีข้อมูลสารสนเทศในการเบิกจ่ายและโอนเงินคงเหลือรวมดอกเบี้ยเงินกองทุน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน  |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..54 |



๔ สถานศึกษามีการจัดการด้านข้อมูลสารสนเทศอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เอื้อต่อการการปฏิบัติงาน  
กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ  | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย            |
|------------|---|-----------------------|-----|-------------|------|----------------|-------------------------------|
|            |   | มาก<br>ที่สุด         | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                               |
|            | 2.สถานศึกษาของท่านมีการประชาสัมพันธ์<br>ในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด  |                       |     |             |      |                |                               |
| 7.         | มีการชี้แจงแนวปฏิบัติ คุณสมบัติ ค่าใช้จ่าย<br>ที่พึงรู้เงื่อนไข ขั้นตอน วิธีการขอกู้ยืมเงิน<br>กองทุนเพื่อการศึกษา ในวันปฐมนิเทศ<br>นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองก่อนเปิด<br>ภาคเรียนต้นปีการศึกษาจนถึงกำหนดเวลา<br>สิ้นสุดการยื่นขอกู้ |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..55 |
| 8.         | มีการจัดทำ/แจกแผ่นพับ โปสเตอร์ คู่มือ<br>การปฏิบัติของนักเรียน นักศึกษาผู้กู้ยืมเงิน<br>กองทุน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>ให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครองตลอด<br>ปีการศึกษา  |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..56 |
| 9.         | มีการจัดประชาสัมพันธ์กำหนดระยะเวลา<br>และสถานที่ที่นักเรียน นักศึกษาต้องยื่นความ<br>ประสงค์กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาผ่านระบบ<br>เสียงตามสายภายในสถานศึกษา และครู<br>ประจำชั้น ประจำวิชา   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ..57 |

/ 10.มีการประกาศรายชื่อ...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ   | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-----------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด         | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 10.        | มีการประกาศรายชื่อ วงเงินที่นักเรียน นักศึกษาได้รับอนุมัติการกู้ยืม กำหนดระยะเวลา สถานที่และเอกสารหลักฐาน ชี้แจงการเขียนเอกสารสัญญาที่นักเรียน นักศึกษาต้องปฏิบัติพร้อมทั้งซักซ้อมความเข้าใจ สัดส่วนวงเงินที่นักเรียนสามารถเบิก - จ่าย เป็นค่าใช้จ่ายจากบัญชีเงินฝากธนาคาร |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...58 |
| 11.        | มีการจัดแสดงป้ายนิเทศประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการกู้ยืมเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตลอดปีการศึกษา   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...59 |
| 12.        | มีการชี้แจงแนวปฏิบัติ ขั้นตอน วิธีการขอยกเลิกสัญญากู้ยืม การผ่อนชำระหนี้ ตลอดจนปลุกฝังความรับผิดชอบ ในวันปัจฉิมนิเทศนักเรียน นักศึกษา ก่อนจบการศึกษา   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...60 |

๕ สถานศึกษามีการจัดการด้านประชาสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เอื้อต่อการการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

/3. สถานศึกษา...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ  | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|---|-----------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |   | มากที่สุด             | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
| 13.        | 3. สถานศึกษาของท่านมีการประสานงาน<br>ในเรื่อง ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด<br>การประสานงานภายในสถานศึกษา<br>เป็นไปด้วยความรวดเร็ว             |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...61 |
| 14         | ระบบการประสานงาน ระหว่างสถาน<br>ศึกษากับหน่วยงาน ชุมชน ธนาคาร<br>องค์กรที่เกี่ยวข้องมีความคล่องตัว                                      |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...62 |
| 15.        | บุคลากรผู้รับผิดชอบในการประสานงาน<br>โดยตรงกับหน่วยงาน ชุมชน องค์กรที่<br>เกี่ยวข้องมีอำนาจการตัดสินใจและรับ-ส่ง<br>ข้อมูลได้ด้วยตนเอง  |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...63 |
| 16         | อุปกรณ์ประเภทโทรศัพท์ โทรสาร<br>อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการใช้งานอยู่เสมอ  |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...64 |
| 17.        | มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับปฏิบัติงาน<br>ของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน<br>ในหน้าที่อื่น ๆ   |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...65 |
| 18.        | มีการปรับปรุงระบบการประสานงานเพื่อ<br>ให้สามารถรับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสาร<br>ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วย<br>ความรวดเร็ว ถูกต้องทันกำหนดเวลา |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...66 |

๔ สถานศึกษามีการจัดการด้านการประสานงานอื่น ๆ ที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานกองทุนเงินให้  
กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....

/4.สถานศึกษา...

| ข้อ<br>ที่ | พฤติกรรมที่ปรากฏ   | ระดับพฤติกรรมที่ปรากฏ |     |             |      |                | สำหรับ<br>ผู้วิจัย             |
|------------|--|-----------------------|-----|-------------|------|----------------|--------------------------------|
|            |  | มาก<br>ที่สุด         | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |                                |
|            | 4. สถานศึกษาของท่านมีการติดตาม<br>ประเมินผลในเรื่องต่อไปนี้มากน้อย<br>เพียงใด                |                       |     |             |      |                |                                |
| 19         | มีการวางแผนติดตามผลการปฏิบัติงาน<br>ระหว่างการดำเนินงานและหลังการ<br>ดำเนินงานภายในสถานศึกษา |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...67 |
| 20         | บุคลากรผู้ปฏิบัติงานร่วมกันประเมินผล<br>การปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ                              |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...68 |
| 21         | รับทราบผลงานความสำเร็จของนักเรียน<br>นักศึกษาทุนกู้ยืมที่จบจากสถานศึกษา                      |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...69 |
| 22         | สรุปผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีการ<br>ศึกษาเผยแพร่ต่อผู้ปกครองและชุมชน                          |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...70 |
| 23         | มีป้ายนิเทศแสดงผลการปฏิบัติงาน<br>เปรียบเทียบปัจจัย กระบวนการ และ<br>ผลงานย้อนหลัง           |                       |     |             |      |                | <input type="checkbox"/> ...71 |

☑ สถานศึกษามีการจัดการด้านการติดตามประเมินผลที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานกองทุน  
เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร

มี  ไม่มี

ถ้ามี(โปรดระบุ).....

.....

.....

/ตอนที่ 4...

## ตอนที่ 4

### ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-----

**คำชี้แจง** ในฐานะที่ท่านเกี่ยวข้องและบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาระดับสถานศึกษาของท่านโปรดแสดงความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

#### 1. ด้านลักษณะองค์การ

.....

.....

.....

.....

#### 2. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม

.....

.....

.....

.....

.....

#### 3. ด้านลักษณะบุคลากร

.....

.....

.....

.....

/4. ด้านนโยบาย...

**4. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**5. ผลสำเร็จของนโยบาย**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข**

.....  
.....  
.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

❖ ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ❖

## ประวัติผู้วิจัย

|                      |   |
|----------------------|---|
| ชื่อ-สกุล<br>ที่อยู่ | นางรังษิยา อมาตยคง<br>99/14 หมู่ 12 ซอยชงโค ถนนเอกชัย ตำบลลาดใหญ่<br>อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม 75000<br>โทร. 0-3472-0262 , 0-1838-8876                   |
| ที่ทำงาน             | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ถนนเอกชัย<br>ตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม<br>จังหวัดสมุทรสงคราม 75000<br>โทร. 0-3471-2935 , 0-3471-1263<br>โทรสาร 0-3471-5610 |
| ประวัติการศึกษา      |   |
| พ.ศ. 2527            | สำเร็จการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต(วิชาเอกสุขศึกษา)<br>จากวิทยาลัยครูนครปฐม   |
| พ.ศ. 2541            | ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย<br>มหาวิทยาลัยศิลปากร  |
| ประวัติการทำงาน      |   |
| พ.ศ. 2527            | อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านหนองปรือ ตำบลบ้านแปรง<br>จังหวัดนครราชสีมา  |
| พ.ศ. 2530            | อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านหนองกระเทียมเหนือ<br>จังหวัดนครราชสีมา  |
| พ.ศ. 2530            | นักวิชาการศึกษา 4 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม<br>จังหวัดสมุทรสงคราม  |
| พ.ศ. 2539-ปัจจุบัน   | นักวิชาการศึกษา 7 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม<br>จังหวัดสมุทรสงคราม  |