

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
ภาคเหนือของประเทศไทย

Organizational culture and organizational commitment affecting
school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education
Commission in the north of Thailand

นรุตต์ ทรงฤทธิ์¹

Narut Songrit

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย และ (3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ประชากร คือข้าราชการครู 76,906 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ จำนวน 6,410 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู 1,810 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ จำนวน 362 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยสุ่มโรงเรียนตามจังหวัดทั้ง 17 จังหวัด กำหนดขนาดจำนวนตัวอย่างของแต่ละจังหวัดโดยใช้สัดส่วน แจกแบบสอบถามให้โรงเรียนละ 5 ชุด รวมทั้งสิ้น 1,810 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 1,366 ชุด จากโรงเรียน 284 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.77 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาในครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 140 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 40 คนและครูปฏิบัติการรวมจำนวน 1,186 คน รวมทั้งสิ้น 1,366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.80 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอยู่ในระดับมาก (2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.976, p<.01$) ความผูกพัน

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

ต่อการจัดการและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.597, p<.01$) และวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อการจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.553, p<.01$) และ (3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.930, p<.01$) และความผูกพันต่อการจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.083, p<.05$) วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อการจัดการสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 95.70 ($R^2=0.957$) โดยตัวแบบสมการโครงสร้างมีค่าดัชนีความเหมาะสม $\chi^2=164.043, \chi^2/df=4.971, RMSEA=0.118, CFI=0.980, NNFI=0.966, SRMR=0.033$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อการจัดการ ประสิทธิผลโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the levels of organizational culture, organizational commitment and school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand, (2) to study the levels of the relations of organizational culture, organizational commitment and school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand, and (3) to study the levels of the influences of organizational culture, organizational commitment and school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. The populations were 76,906 government teachers from 6,410 schools affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. The samples were 1,810 government teachers from 362 schools affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. The samples were randomized by cluster random sampling and using proportional sampling according to the province location. The data were collected by 5 questionnaires for each school. The total respondents were 1,366 from directors, vice directors and teachers from 284 schools. The response rate was 80.77 percent. The research instrument was a six-rating-scale questionnaire. The statistics were mean (M), standard deviation ($S.D.$), and Pearson's correlation coefficients (r). The data were computed and analyzed using Lisrel 8.80. The research results have indicated that: (1) The levels of organizational culture, organizational commitment and school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand have been at a high level in every component. (2) The correlations for every pair of variables have been statistically significant positive. (3) The organizational culture have had statistically significant positive influences on school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission of Thailand in the north of Thailand at a very high level. ($DE=0.930, p<.01$) The organizational commitment have had statistically significant positive influences on school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission

of Thailand in the north of Thailand at an extremely low level. ($DE=0.083$, $p<.05$) The 95.70 percent of variance in school effectiveness affiliated with the Office of the Basic Education Commission of Thailand in the north of Thailand was explained and predicted by organizational culture and organizational commitment at a very high level. ($R^2=0.957$) The goodness of fit statistics of the model have been; $\chi^2=164.043$, $\chi^2/df=4.971$, $RMSEA=0.118$, $CFI=0.980$, $NNFI=0.966$, $SRMR=0.033$

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, School Effectiveness

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉื่อยล้าและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะอยู่รอดและกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก กล่าวคือเพื่อความอยู่รอดแล้ว องค์กรทั้งหลายในศตวรรษนี้จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีการคาดการณ์ไว้ว่าภายใน 10 ปีข้างหน้าจะมีแต่องค์กรแห่งการเรียนรู้เท่านั้นที่สามารถดำรงอยู่ได้ ส่วนองค์กรที่ไม่พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะล้มสลายไปในไม่ช้า เฉกเช่นไดโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไปจากโลกนี้ อันเป็นผลมาจากการที่พวกมันไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Marquardt, 2002) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องพยายามปรับตัว เพื่อให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีปฏิบัติอยู่เสมอโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เช่น แนวคิดการบริหารจัดการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขององค์กร อย่างเช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรหรือแม้แต่ความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ถูกนำมาใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Robbins & Coulter, 2012; Robbins & Judge, 2009) รวมทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลประโยชน์เป็นหลัก ที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและที่เป็นของหน่วยงานราชการ อย่างเช่น โรงเรียน เป็นต้น

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ได้ถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวิธีประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร การยอมรับและการมีส่วนร่วมจนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้ภายในช่วงเวลาสั้น ๆ ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมเป็นระยะเวลานานจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่า สิ่งนั้น ๆ หรือวิธีปฏิบัตินั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์กรได้ (Sergiovanni, 1988) การที่องค์กรจะอยู่รอดและเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องนั้น นอกจากองค์กรต้องอาศัยระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ยังจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้างวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และแนวความคิดเพื่อให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ

และสมาชิกพยายามเรียนรู้ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคมในการทำงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอีกด้วย มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร อย่างเช่น งานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพคือ วัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของสิทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543) พงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) และงานวิจัยของ สุวะนิต สุระสังข์ (2554) เป็นต้น อีกทั้งผลงานวิจัยล่าสุด ของพงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ (2555) จากการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพของหน่วยงานในสถานีตำรวจนครบาล ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรในระดับสูง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กรและยังสามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์กรได้ในระดับมากด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Denison (1990) Denison & Mishra (1995) และ Denison et al. (2000) เป็นต้น

ส่วนแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้ถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร องค์กร ที่มีผลิตภาพสูงมักเป็นองค์กรที่หมั่นเอาใจใส่ในความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรและผลิตภาพ ที่บุคลากรทำได้มากขึ้น ย่อมนำไปสู่ผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1986: 499) การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจอย่าง กว้างขวางในหมู่นักวิจัยด้านองค์กรและการบริหารมาช้านาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น งานวิจัยในต่างประเทศ ของ Steer (1975), Allen & Meyer (1991) อีกทั้งงานวิจัยในประเทศ อย่างเช่นงานวิจัยของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย รวมทั้งงานวิจัยของ อุดิศร ร่มสนธิ์ (2542) ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ วิรุณ อินทร์สิงห์ทอง (2556) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านจิตใจ (Affective commitment) สามารถทำนายความผันแปรของประสิทธิภาพโรงเรียนได้ร้อยละ 36.80 เป็นต้น

ผลจากการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพโรงเรียนยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เช่น จากผลการสอบโอเน็ตตั้งแต่ในอดีตเป็นต้นมา ผลการสอบในปีการศึกษา 2553 พบว่า ค่าเฉลี่ยของหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเฉพาะสามวิชาสามัญหลัก คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ หรือแม้แต่ผลการสอบในปีปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2557) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยัง

พบว่า ผลการสอบของปีนี้ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา ๑ มามากนัก สามวิชาสามัญหลัก คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ ยังมีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 เช่นเดิม คือวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 42.13 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 38.06 และอันดับสุดท้ายคือ วิชาภาษาอังกฤษ ผลคะแนนเฉลี่ยเพียง 36.02 และทุกรายวิชามีนักเรียนที่ทำคะแนนต่ำสุด คือ 0 คะแนน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน: สมศ.), 2558) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านผู้เรียนยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำเช่นเดิม

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยใช้แนวคิด วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยว่าวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

สมมติฐานของการวิจัย

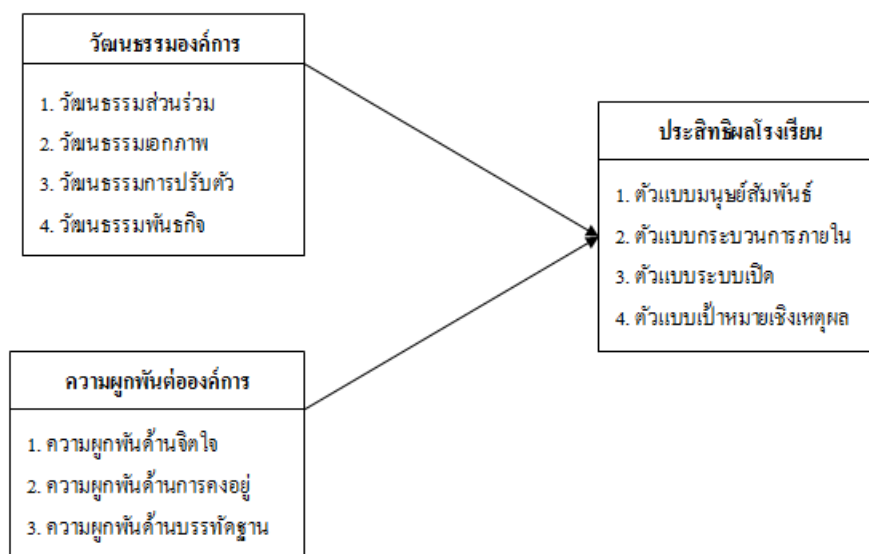
1. สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี 3 ตัวแปร ตัวแปรต้นจำนวน 2 ตัวแปรแฝง ตัวแปรแฝงที่ 1 คือวัฒนธรรมองค์กรใช้แนวคิดของ Denison (1990) 4 องค์ประกอบคือ (1) วัฒนธรรมส่วนร่วม (2) วัฒนธรรมเอกภาพ (3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ (4) วัฒนธรรมพันธกิจ ตัวแปรแฝงที่ 2 คือความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) 3 องค์ประกอบคือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และตัวแปรตาม 1 ตัวแปรแฝง คือแนวคิดประสิทธิภาพโรงเรียน

ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การของ Quinn & Rohrbaugh (1983) 4 องค์ประกอบคือ (1) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (2) ตัวแบบกระบวนการภายใน (3) ตัวแบบระบบเปิด และ (4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากร คือข้าราชการครู 76,906 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 6,410 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครู 1,810 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 362 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยสุ่มโรงเรียนตามจังหวัดทั้ง 17 จังหวัด กำหนดจำนวนโรงเรียนของแต่ละจังหวัดโดยใช้สัดส่วน แจกแบบสอบถามให้โรงเรียนละ 5 ชุด รวมทั้งสิ้น 1,810 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 1,366 ชุด จากโรงเรียน 284 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.77 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 140 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 40 คน และครูปฏิบัติการ จำนวน 1,186 คน รวมทั้งสิ้น 1,366 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 สิงหาคม 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556 แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha-reliability Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแต่ละ

ด้านอยู่ระหว่าง 0.684–0.930 หาความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability: ρ_c) และความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้า (Convergent Validity) ของแต่ละตัวแปร โดยพิจารณาค่า Average Variance Extracted (AVE: ρ_v) ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีค่าตามลำดับดังนี้ (ρ_c : 0.952, 0.806, 0.939 และ ρ_v : 0.834, 0.588, 0.794) โดยค่า Average Variance Extracted (AVE: ρ_v) ควรมีค่าเกิน 0.50 และค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability: ρ_c) ควรมีค่าเกิน 0.70 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000: 90-91) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.80 เกณฑ์ในการแปลผลระดับ ใช้เกณฑ์แบบช่วง (Intervals from the Range) ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-6.00 หมายถึงระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.67-4.33 หมายถึงระดับปานกลางและค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-2.66 หมายถึง ระดับน้อย (Best, 1977) เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์และค่าอิทธิพล ใช้เกณฑ์ดังนี้ $R=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13-0.25$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย (Leech, Barrett & Morgan, 2005: 56) ค่าดัชนีและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมคือ $\chi^2(p\text{-value})$; $01 \leq p \leq .05$: acceptable fit, $\chi^2/df \leq 5.0$; $RMSEA \leq 0.10$; $CFI \geq 0.95$; $NNFI \geq 0.95$; $SRMR \leq 0.08$, (Schemmelleh-Engel et al., 2003; Hu & Bentler, 1999; Wheaton et al, 1977; MacCallum et al, 1996) หมายเหตุ ในการพิจารณา ค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ควรใช้อย่างระมัดระวัง ถ้ากลุ่มประชากรที่นำมาวิเคราะห์มีขนาดใหญ่ อาจทำให้ค่า $p\text{-value}$ ของค่าไคสแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang et al., 1996) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่จัดเก็บได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นไม่ควรใช้ค่าไคสแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long, 1993)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียน

Observed Variables	IC	CC	AC	MC	AFF	CON	NOR	HR	IN	OS	RG
IC	1										
CC	.839**	1									
AC	.862**	.867**	1								
MC	.798**	.781**	.848**	1							
AFF	.504**	.375**	.494**	.585**	1						
CON	.350**	.411**	.402**	.476**	.510**	1					
NOR	.344**	.353**	.375**	.421**	.465**	.712**	1				
HR	.858**	.836**	.831**	.827**	.512**	.391**	.392**	1			
IN	.672**	.792**	.765**	.800**	.463**	.494**	.436**	.766**	1		
OS	.696**	.794**	.754**	.745**	.324**	.443**	.374**	.763**	.822**	1	
RG	.781**	.760**	.799**	.826**	.531**	.440**	.399**	.811**	.817**	.783**	1
M	4.78	4.63	4.77	4.90	5.01	4.44	4.42	4.93	4.61	4.69	5.01
$S.D.$	0.41	0.38	0.39	0.43	0.34	0.40	0.41	0.43	0.45	0.37	0.45

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์กร (OC) ความผูกพันต่อองค์กร (COM) และประสิทธิผลโรงเรียน (EFF_COM)

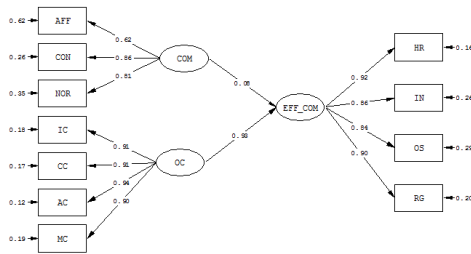
Latents	OC	COM	EFF_COM
OC	1		
COM	.553**	1	
EFF_COM	.976**	.597**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

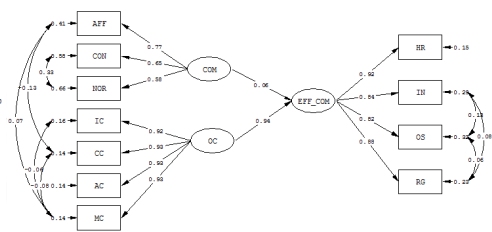
ตารางที่ 3 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียน

Predicted Variable	KSI (ξ) $\rightarrow$ ETA (η)	Gamma ($\square$)	t -values	R^2
EFF_COM	OC $\rightarrow$ EFF_COM	0.930**	5.604	0.957
	COM $\rightarrow$ EFF_COM	0.083*	2.368	

* $p < .05$, ** $p < .01$



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้าง
ตามสมมติฐานก่อนปรับปรุง



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้าง
ตามสมมติฐานที่ผ่านการปรับปรุง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านตัวแบบกระบวนการภายใน ด้านตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์และด้านตัวแบบระบบเปิด มีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 5.01, 4.93, 4.69 และ 4.61 ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมการปรับตัวและด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 4.90, 4.78, 4.77 และ 4.63 และ ระดับความผูกพันต่อองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 5.01, 4.44, และ 4.42 (ตารางที่ 1)

วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.976, p<.01$) ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.597, p<.01$) และวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.553, p<.01$) (ตารางที่ 2)

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.930, p<.01$) และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำมาก ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าแทบไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.083, p<.05$) วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 95.70 ($R^2 = 0.957$) และตัวแบบสมการโครงสร้างตามสมมติฐานที่ผ่านการปรับปรุงมีค่า χ^2 เท่ากับ 164.043, p -value เท่ากับ 0.000, χ^2/df เท่ากับ 4.971, $RMSEA$ เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.10 เพียงเล็กน้อย, CFI เท่ากับ 0.980, $NNFI$ เท่ากับ 0.966, $SRMR$ เท่ากับ 0.033 ซึ่งสามารถอนุมานได้ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตารางที่ 3 และภาพที่ 2)

ในการอภิปรายผลมีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลโรงเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางองค์ประกอบของทั้ง 3 ตัวแปร มีความคล้ายคลึงกัน เช่น บางส่วนขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การมีความคล้ายคลึงกับบาง

องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน เช่น บางองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน ด้านตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ เช่น ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานมีลักษณะเป็นแบบการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเปิดให้มีการอภิปรายหรือถกเถียงกันได้ มีลักษณะแบบให้ความสำคัญกับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานแบบเป็นทีม มีความสามัคคีและคำนึงถึงด้านคุณธรรม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับบางองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น วัฒนธรรมส่วนร่วม (วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ วัฒนธรรมการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรในทุกระดับ เป็นต้น) ดังนั้นอาจทำให้ทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหลาย ๆ คน เช่น สุทธิพงษ์ ยงค์มกล (2543) พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) สุวะนิต สุระสังข์ (2554) และบัณฑิต พงนิรันดร์ เป็นต้น

ในประเด็นวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การพบว่ามื่ออิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก คือหมายความว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือมีวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้มแข็ง (Strong Culture) ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของครู ใน โรงเรียนและส่งผลต่อเนื่องไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) และงานวิจัยของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นณรงค์ ธรรมมา (2557) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นต้น ในประเด็นของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุณ อินทร์สิงห์ทอง (2556) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในระดับต่ำมาก ๆ ต่อประสิทธิผลโรงเรียนในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ด้วยเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การสามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการหาแนวทางเพื่อเพิ่มระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง ทำให้ได้ข้อเสนอแนะว่า ถ้าหน่วยงานทางการศึกษาของต้องการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียน ควรดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เช่น มีการกำหนดค่านิยม ทัศนคติ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเป็นเอกภาพ มีการบูรณาการและประสานการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง เป็นต้น

2. ในทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานทางการศึกษาของต้องการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียน ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบายและหาแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงาน (เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหมและณัฐแก้ว ข้องรอด, 2555) การกำหนดลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ การมอบหมายงานให้เหมาะสม ให้ครุมีเวลาว่างและเวลาการทำงานที่สมดุล การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ การสร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทยที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เด่นณรงค์ ธรรมมา. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 16(2), 18-30.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2549). อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปรินญาการศึกษาคุณูปบัณฑิต (การอุดมศึกษา), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม และณัฐแก้ว ข้องรอด. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 14(1), 64-69.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณูปบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. 1(1), 17-34.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรุณ อินทร์สิงห์ทอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

- สำนักงานรองรับมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.). (2558). **ข่าวการศึกษา**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.iqnewsclip.com/selection/onesqa.htm>/(วันที่ค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์ 2558).
- สุทธิพงศ์ ชงศ์กมล. (2543). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวณิต สุระสังข์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิสร รมสนธิ์. (2542). **ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสำนักงานประมาณ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J. & Mayer, J.P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**. *Journal of Occupation Psychology*. 63.
- _____. (1991). **A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological Considerations**. *Human Resource Management Review*. 1, 61-98.
- Best, J.W. (1977). **Research in education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Bollen, K.A. & Long, J.S. (1993). **Introduction in K.A. Bollen & L.S. Long**. *Testing structural equation models*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, D.R. & Mishra, A. K. (1995). **Toward a theory of a organizational culture and effectiveness**. *Organization Science*. 6 (2), 204-233.
- Denison, D.R., Cho, H. & Young, J. (2000). **Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method**. Unpublished Manuscript, University of Michigan Business School. Ann Arbor, MI.: Aviat.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). **Introducing LISREL: A guide for the uninitiated**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). **Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives**. *Structural Equation Modeling*. 6, 1-55.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A. (2005). **SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation**. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kanter, R.M. (1986). **Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities**. *American Sociological Review*. 33(4), 499-517.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W. & Sugawara, H.W. (1996). **Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling**. *Psychological Methods*. 1, 130-149.

- Marquardt, M. (2002). **Building the learning organization**. 2nd ed. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). **A spatial model of effectiveness criteria: Toward a competing values approach to organizational analysis**. *Management Science*. 29, 363-377.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2012). **Management**. 11st ed. New York: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A.. (2009). **Organizational behavior**. 13rd ed. New York: Pearson Prentice Hall.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Muller, H. (2003). **Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures**. *Methods of Psychological Research Online* 2003. 8(2), 23-74.
- Sergiovanni, T. (1988). **Leadership: What is in it for school?**. Bowker: Taylor & Francis Group.
- Steers, R. M. (1975). **Problems in the measurement of organizational effectiveness**. *Administrative Science Quarterly*. 20, 546-558.
- Wang, L., Fan, X. & Willson, V.L. (1996). **Effects of nonnormal data on parameter estimates and fit indices for a model with latent and manifest variables: An empirical study**. *Structural Equation Modeling*. 3(3), 228-247.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D.F. & Summers, G. (1977). **Assessing reliability and stability in panel models**. (Determining model fit) *Sociological Methodology*. 8(1), 84-136.