



## รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก A Causal Model of the Effectiveness of Small-Sized Elementary School

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร\*

Rungsun Uanvichit

ชวนชม ชินะตั้งกูร\*\*

Chuanchom Chinatangkul

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียน ได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.50 ผลการศึกษา 1) พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ( $\beta=.42, p<.01$ ) วัฒนธรรมองค์การ ( $\beta=.35, p<.01$ ) และความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta=.47, p<.01$ ) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ ( $\beta=.07, p<.01$ ) และผ่านความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta=.23, p<.01$ ) และ 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ( $\beta=.20, p<.01$ ) แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ( $\beta=.22, p<.01$ ) รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 42

**คำสำคัญ :** ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

### Abstract

The purposes of this research were to determine a causal model of the effectiveness of small-sized elementary schools. The research samples were 400 teachers in small-sized elementary schools under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission. The research instruments were a leadership opinionnaire, organizational culture opinionnaire, organizational commitment opinionnaire and a school effectiveness opinionnaire. Three hundred and fifty eight opinionnaires 358 or 89.50 percent of the opinionnaires were returned. The results of this research revealed that: 1) The leadership had a direct positive effect on school effectiveness

\* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน



( $\beta=.42$ ,  $p<.01$ ), organizational culture ( $\beta=.35$ ,  $p<.01$ ), organizational commitment ( $\beta=.47$ ,  $p<.01$ ) and an indirect effect on school effectiveness through organizational culture ( $\beta=.07$ ,  $p<.01$ ) and through organizational commitment ( $\beta=.23$ ,  $p<.01$ ). and 2) Organizational culture had a direct positive effect on school effectiveness ( $\beta=.20$ ,  $p<.01$ ) but there was no direct effect on organizational commitment. Meanwhile organizational commitment had a direct positive effect on school effectiveness ( $\beta=.22$ ,  $p<.01$ ) and the model accounted 42% of the variance in the effectiveness of the small-sized elementary schools.

**Keywords :** effectiveness of small-sized elementary school / leadership / organizational culture / organizational commitment

### บทนำ

ในท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ได้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคมที่รุนแรงขึ้น ประเทศไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกย่อมได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นสังคมไทยจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมและรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ที่เผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 2) แนวทางหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และเข้มแข็ง (เกษม วัฒนชัย, 2545: 9) โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าโรงเรียนมีปัญหาใน 4 ด้านคือ 1) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการนำผลของการประเมินงาน และโครงการมาใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนางานยังมีน้อย 2) ด้านการเรียนการสอนพบว่า

ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น และนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอน ไม่เต็มเวลาและเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำเป็นต้องปฏิบัติทั้งจากสังกัดเดียวกันและจากต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอน และแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด และสิ่งที่โรงเรียนมีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย 3) ด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ยังมีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง และชุมชนได้มากนัก และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนัก การประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนมีน้อยมากหรือไม่มีเลยในบางพื้นที่



ชุมชนและผู้ปกครองมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของนักเรียนได้เท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมายตามที่คาดหวัง ดังจะเห็นได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบแรก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ 30,010 แห่ง พบว่า อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 35 และไม่ได้มาตรฐานร้อยละ 65 โรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่คือ โรงเรียนของรัฐขนาดเล็กในชนบท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 5) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยในองค์การว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยสำคัญที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

จากมูลเหตุดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขึ้นเมื่อรูปแบบจำลองนี้ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องแล้วจะได้นำรูปแบบดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีประสิทธิผลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

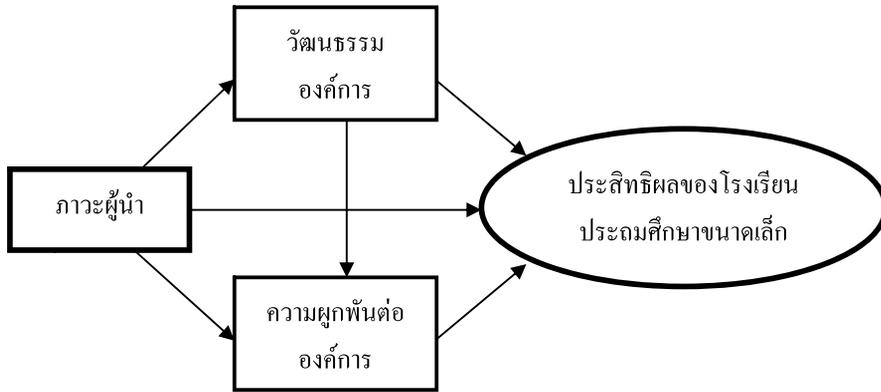
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารโรงเรียนเชิงระบบของลูเนนเบอร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000 : 19) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยป้อน (Inputs) 2) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) 3) ผลผลิต (Outputs) 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โดยเฉพาะปัจจัยด้านกระบวนการแปรรูป ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ และด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และจากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ (Steers, 1977: 7-10; บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550: ง) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ (Gibson, 2000: 15-17; พร กิเศก, 2546: ง; ยุวราณี สุขวิญญูณ์, 2549: ง) และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ (Steers, 1977; รุจา รอดเข็ม, 2547: ง; บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550: ง) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร 4 ตัว ซึ่งแสดงความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรประกอบด้วยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก



งานวิจัยครั้งนี้ได้อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์การว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหรือไม่ กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเชิงสมมติฐาน

### วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาเชิงสัมพันธ์ (Correlational Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละตัว เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรสำหรับการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุ จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ใช้แนวคิดทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 อ้างถึงในกฤษดา ผ่องพิทยา, 2547: 92-94) ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) วัฒนธรรมองค์กร ใช้แนวคิดทฤษฎีของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty, 1989) ประกอบด้วยวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และ 3) ความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดทฤษฎีของมาวเดย์ สเตียร์ลี และพอร์ทเตอร์ (Mowday Steer and Porter, 1982: 27) ประกอบด้วยการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ตัวแปรผลจำนวน 1 ตัวแปรได้แก่ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ใช้แนวคิดทฤษฎีของมอทท์ (Mott, 1972: 104) ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน



1.3 จัดทำต้นแบบของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยกำหนดเป็นรูปแบบสมมติฐาน

ตอนที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ชุดคือ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2553 จำนวน 79,327 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 13,557 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ และนำส่งคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนกลับคืนจำนวน 358 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.50

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการดังนี้  
1) วิเคราะห์สถานภาพของครูผู้สอน เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์

การกระจายของข้อมูล 2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นำเสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการปรับโมเดลจากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุดโดยค่าสถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) ค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระ (Chi-Square per Degree of Freedom) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit: GFI) และ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit: AGFI) และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root Mean Square of Approximation: RMSEA)

## ผลการศึกษา

1. ระดับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน

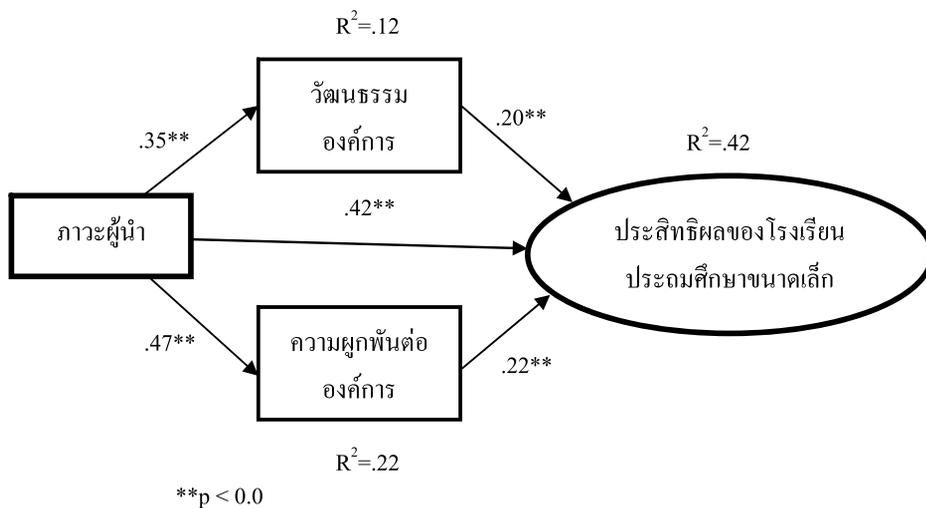


ระดับมาก มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพยายามทุ่มเทให้กับงานอยู่ในระดับมากที่สุด การยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก และความต้องการเป็น

สมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวกอยู่ในระดับมาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ



2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.42

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35

2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47

2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07

2.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กรของครู ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.10

2.7 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู



2.8 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20

2.9 ความผูกพันต่อองค์การของครูมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.22

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.20 รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.00 มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.50

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การของครู และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์การของครู

3.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

3.3 ความผูกพันต่อองค์การของครูมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

#### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำงานร่วมกับครูอย่างทุ่มเท กระตุนและให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยอิสระ เสนอวิธีการและปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ให้ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนันดา โชติแดง (2550) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่า ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ครูทำงานด้วยความมุ่งมั่นร่วมแรงร่วมใจกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ครูมีการช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงาน ครูมีความรักผูกพันเอาใจใส่ห่วงใยความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ครูพึงพอใจที่ได้ทำงาน



ร่วมกันและครูมีความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจริญ ว่องประชาณุกุล (2547) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑล อยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความรักห่วงใยและมีความยินดีที่ได้มาปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ครูตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกมาปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่คิดว่าเป็นโรงเรียนที่ดีและนำไปปฏิบัติงานอยู่ด้วยมากที่สุด ครูมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพเพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิผล ครูมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนและต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชูเกียรติงานไว (2551) ที่พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประสานหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

จัดแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นได้อย่างเหมาะสม นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และไม่เห็นแก่ตัว มีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีจิตสาธารณะ มีความใส่ใจในการดูแลมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

5. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยสาเหตุ 3 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก คือภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรทุกตัวในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 42 ซึ่งส่วนใหญ่มีความสอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยเกือบทุกข้อ แต่มีความแตกต่างกันระหว่างขนาดอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.42 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 และภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผ่านความผูกพันต่อองค์กร ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.10 ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี,



2544) ภาวะผู้นำขององค์การเป็นบทบาทสำคัญที่สามารถนำโรงเรียนให้สามารถดำเนินการตามระบบราชการได้อย่างราบรื่นโดยการจัดรูปแบบโครงสร้างกำหนดวัตถุประสงค์ และแบบแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน (จามจรี จำเมือง, 2548) สอดคล้องกับผลการวิจัยของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000) ที่พบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและ บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ การสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา สร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจผลักดันให้ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งส่งเสริมให้นำระบบการประกันคุณภาพไปสู่วัฒนธรรมการทำงานขององค์การ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) สอดคล้องกับแม็กคาบี (McCabe, 2001) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียน สอดคล้องกับวิลเลียมส์ (Williams, 2003) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อเจตคติ แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนทำให้มีความผูกพันทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจนั้น เป็นผลมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง

ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สามารถปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ และเป็นผู้นำที่ดี พฤติกรรมการบริหารมีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน (Kanter, 1986 อ้างถึงใน ประทุมฤกษ์กลาง, 2539) สอดคล้องกับงูนิ สลีเกอร์และเดเนสสัน (Nguni, Slegers and Denessen, 2006) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

5.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานและมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สำคัญ 3 ประการ คือ เป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งยังเป็นเทคนิควิธีที่จะทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และชี้ทิศทางตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย (Reid, 1992) สอดคล้องกับงานวิจัยของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2000) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ พร ภิเศก (2546) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อยและไม่ครบตามจำนวนชั้นเรียน ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถที่ยืดหยุ่นในการทำงานที่หลากหลาย การแบ่งงานกันทำจึงต้องยึดหลักการตามความจำเป็น



และความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละช่วงเวลามีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ไม่มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน แต่จะยึดผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไมเจิน (Meijen, 2007) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

5.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่และสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิผลต่อองค์กร (Fazzi, 1994) สอดคล้องกับสตีแยร์ส (Steers, 1977) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูงขึ้น โดยเฉพาะภาวะผู้นำทาง

วิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้เข้มแข็ง และพัฒนาครูให้มีความรักและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองในด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้สูงมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปศึกษาเชิงคุณภาพเฉพาะรายกรณี เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบดังกล่าว

3. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผล

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา ผ่องพิทยา. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบและความสัมพันธ์คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และปัจจัยชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปี 2551-2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จามจุรี จำเมือง. (2548). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



- จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญ ว่องประชนากุล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑล.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชนันดา โชติแดง. (2550). **ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). **อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2539). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พร กิเศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวราณี สุขวิญญาณ์. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจา รอดเข้ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: ธนัช.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพลิสตูดิโอ จำกัด.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). **การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.



- อัญชณา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cooke, R. A. and Lafferty, J.L. (1989). **Level: Organizational culture inventory**. Plymouth, MI: **Human Synergistics**.
- Fazzi, R. A. (1994). **Management plus: Maximizing productivity through motivations performance and commitment**. New York: Irwin Professional.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M. and Donnelly J. H. (2000). **Organization: Behavior structure process**. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill Inc.
- Lunenburg, F. C. and A. C. Ornstein. (2000). **Educational administration: concepts and practices**. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- McCabe, L. L. (2001). **The Inter-relatedness of professional development and school culture in non-urban middle school**. Dissertation abstracts international-A. (CD-ROM). 62(4): 1286.
- Meijen, Jolise Van Stuyvesant. (2007). **The influence of organizational culture on organizational commitment at a selected local municipality**. M.D (Management). Rhodes Island: Rhodes University. Photocopied.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of efficient organizations**. New York: Harper and Row Publishers.
- Mowday, R., Steer, R. M. and Porter, L. (1982). **Employee organization linkage: The psychology of commitment, absent and turnover**. New York: Academy Press.
- Nguni, S. Slegers, P. and Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: **The Tanzania Case. School Effectiveness and School Improvement**. 17: 145-177.
- Reid, B. A. (1992). A qualitative case study: How an organizational implements management practices that enables minority employees to become manager. Dissertation Abstracts International, 53(06), 2008-A. (UMI NO. 9931754)
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness and work behavior**. New York: McMillan.
- Williams, M. W. (2003). The relationship between principal response to adversity and student achievement. **Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM)**. 64(12): 4309