



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

Organizational Climate Affecting Schools Effectiveness under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5.

ทินกร คลังจินดา¹⁾ และ ดร.วัลลภา อาริรัตน์²⁾

Tinnakorn Klangchinda¹⁾ and Dr.Wallapha Ariratana²⁾

¹⁾สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

²⁾รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 4) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson Product Moment Coefficient และการสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ “มาก” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 องค์ประกอบบรรยายการองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_3) 2) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_5) 3) ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (X_8) 4) ด้านความรับผิดชอบ (X_6) และ 5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.842 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 70.9 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y}_i = 0.368 + 0.221(X_3) + 0.199(X_5) + 0.174(X_8) + 0.164(X_6) + 0.123(X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.252(ZX_3) + 0.225(ZX_5) + 0.205(ZX_8) + 0.166(ZX_6) + 0.152(ZX_4)$$

คำสำคัญ: บรรยายการองค์การ ประสิทธิผลของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study organizational, 2) to study schools effectiveness, 3) to study relationship between organizational climate and schools effectiveness, and 4) to study organizational climate affecting schools effectiveness under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. The sample was 335 administrators, and teachers. The instrument used for collecting data was rating scale questionnaire with reliability Cronbach's Alpha Coefficient of 0.98. Data was analyzed by a computer program to calculate the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings found that:

1. The organizational climate in school under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5, in overall, was in "High" level. Considering that each aspect, found that in case of the responsibility, consisted of the highest level of average value. But in case of the organizational climate with lowest level of value was the organizational standard.

2. The schools effectiveness under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5, in overall, was in "High" level. Considering that each aspect, found that in case of the job satisfaction of teacher, consisted of the highest level of average value. But in case of the schools effectiveness with lowest level of value was the learning achievement.

3. Relationship between organizational climate and schools effectiveness under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5, ranged between 0.677 – 0.728. It found that there was high relationship between organizational climate, and schools effectiveness at .05 significant level.

4. There were 5 aspects of the organizational climate affecting schools effectiveness, under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5 including ; 1) the organizational structure (X_3), 2) the cohesiveness (X_5), 3) the operational technology (X_8), 4) the responsibility (X_6), 5) the organizational standard (X_4). The Multiple Correlation Coefficient was 0.842, the Predictive Coefficient or Predictive Power was 70.9 % at .05 significant level.

The Regression Equation as Unstandardized Score:

$$\hat{Y}_i = 0.368 + 0.221(X_3) + 0.199(X_5) + 0.174(X_8) + 0.164(X_6) + 0.123(X_4)$$

The Regression Equation as Standardized Score:

$$\hat{Z}_y = 0.252(ZX_3) + 0.225(ZX_5) + 0.205(ZX_8) + 0.166(ZX_6) + 0.152(ZX_4)$$

Keywords : organizational climate schools effectiveness

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคน มากกว่าจำนวนคนและทรัพยากรเช่นในอดีต ในการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศ จึงเกี่ยวข้องกับบุคลากรและครูผู้เรียนจำนวนหลายล้านคน [4] โรงเรียนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาของชาติ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายของชาติ และถือเป็นความท้าทายในการดำเนินการศึกษาของโรงเรียนทุกแห่ง

องค์ประกอบที่บ่งบอกว่า โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น พิจารณาได้จาก การจัดการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ มีความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก ขวัญของสมาชิกในสถานศึกษาดี สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่บวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ [19] และโรงเรียนนั้นๆ พึงจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ [13] ซึ่งนโยบายการศึกษาของชาติก็เน้นหนักในเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีนโยบายมากำกับดูแลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพัฒนาการศึกษาของชาติ แต่มีข้อค้นพบที่น่าเป็นกังวล สำหรับระบบการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย คือ การทุ่มเทงบประมาณจำนวนมหาศาลด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง แต่กลับพบว่า คุณภาพการจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เมื่อเทียบกับงบประมาณที่ลงทุน สำหรับประเทศไทยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยอยู่ในระดับต่ำ จากการประเมินผลของโครงการ PISA คะแนนผลการทดสอบในปี พ.ศ.2552 ผู้เรียน

ของไทยได้คะแนนเฉลี่ยวิชาการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด คุณภาพของครูผู้สอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน [7] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครู จะต้องร่วมแรงร่วมใจกันในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียน และพึงจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์กร [16]

บรรยากาศขององค์กรจึงมีส่วนในการกำหนดรูปแบบความคาดหวังของบุคลากรต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรที่ช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความพึงพอใจที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับการปฏิบัติงานในองค์กร [15] แต่ละองค์กรก็มีลักษณะของบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารทุกคนจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรจะช่วยทำให้ผู้บริหารจัดการวางแผนการปฏิบัติงานที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้หากว่าผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยอดเยี่ยมมากขึ้น [17]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานที่เน้นการบูรณาการระหว่าง 3 มิติ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน จัดสรรบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานลงไปสู่การปฏิบัติ

โดยมีพันธกิจที่ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้รูปแบบการพัฒนาครูให้ออกแบบหน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐานให้เทียบเคียงข้อสอบมาตรฐานของการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) กับการเรียนการสอนตามสภาพจริง ได้นำมาใช้ในการกระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 วิชาหลัก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 จนถึงปี 2553 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 วิชาหลัก ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 42.45 และ 43.81 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าระดับประเทศ และมีพัฒนาการ 1.36 และมีการขยายกลุ่มเป้าหมายในการใช้รูปแบบการพัฒนาครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2554 และจากการรายงานผลการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 วิชาหลัก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด [9] แต่ในปีการศึกษา 2555 จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยจากจากการทดสอบดังกล่าวลดต่ำลงจากปีการศึกษาที่ผ่านมา [11] สอดคล้องกับ ปัจจุบันปัญหาที่พบก็มีปัญหาด้านการศึกษาที่สำคัญในหลายประเด็นที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จทั้งเรื่องคุณภาพการศึกษาและสติปัญญาของเด็กเนื่องจากระดับการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลับลดลง [6] และอาจเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้และบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ครูและผู้บริหารพึงจะต้องตระหนักและร่วมมือกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งไปถึงภาพรวมของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่โรงเรียนและนักเรียน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ผู้บริหาร ครู สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาให้พัฒนา และเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2556 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 286 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,176 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,462 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ R.V.Krejcie & D.W.Morgan (1970) [3] ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำนวน 335 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และนำมาสุ่มอย่างง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้

กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน ข้าราชการครู จำนวน 296 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 335 คน

3. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.98 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) และสิ่งอื่นๆ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.94

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขเป็นปรนัย ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้แล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์การ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ มาก ” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ มาก ” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ “ มาก ” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) 2) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_2) 3) ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (X_3) 4) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และ 5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.842 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.9 ($R^2 = 0.709$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

(Unstandardized Score)

$$\hat{Y}_i = 0.368 + 0.221(X_3) + 0.199(X_5) + 0.174(X_8) + 0.164(X_6) + 0.123(X_4)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

(standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.252(ZX_3) + 0.225(ZX_5) + 0.205(ZX_8) + 0.166(ZX_6) + 0.152(ZX_4)$$

2. อภิปรายผล

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” โดยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทุกแห่งมีการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนานุเคราะห์เพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งจะพบได้จากการมอบหมายให้คณะบุคคลทำงานในรูปแบบของทีมงาน การส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาครู เช่น การจัดโครงการพัฒนาการสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐานรายศูนย์เครือข่าย (อบรมรายอำเภอ) โครงการพัฒนาครูต้นแบบการสร้างนวัตกรรม การสอน 5 วิชาหลัก เป็นต้น [11] ซึ่งความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ครูพึงตระหนักในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Stringer [2] ที่ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบของคนเราที่จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก บุญมาก [1] พบว่า การที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของความรับผิดชอบจะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการทำงาน

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ยังขาดกระบวนการกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ตาม

เกณฑ์อย่างทั่วถึง โรงเรียนยังไม่นำแนวทางการพัฒนาครูรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น การใช้ระบบพี่สอนน้อง การใช้กระบวนการครูแกนนำ โรงเรียนยังยึดรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิม และโรงเรียนไม่ได้มีการจัดทำคู่มือขั้นตอนแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ครู [11]

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” โดยพบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะ ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ส่งเสริมการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยเพิ่มเติม นอกเหนือจากศาสตร์ด้านการสอน มียุทธศาสตร์การฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ และทักษะในวิธีการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน [11] สอดคล้องกับ Hoy and Miskel [8] แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคคลนั้นๆ มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา นโยบายแผนงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน มีความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การอุทิศตน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ งามประเสริฐ [5] ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของครู

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้เพราะ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ในภาพรวมยังไม่ผ่านตามเกณฑ์ โดยเฉพาะด้านทักษะความสามารถ ในด้านการฟัง พูด อ่านและเขียน และคิดวิเคราะห์ที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์ และจากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Test : O-NET) คะแนนเฉลี่ย ใน 5 กลุ่มสาระวิชา ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนการสอบของระดับ

ประเทศ ซึ่งเห็นได้จากการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ในตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยภาพรวมของเขตอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง [12] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ยวงคำ [14] ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านพัฒนานักเรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านโครงสร้าง องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ทั้งนี้เพราะ บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีการปรับเปลี่ยน การกำหนดและวางแผนให้โรงเรียนทุกแห่งในพื้นที่รับบริการ มีการกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ในโรงเรียนอย่างชัดเจน มีการปรับขนาดศูนย์เครือข่าย โรงเรียน ให้มีขนาดใกล้เคียงกันเพื่อการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคคลและการบริหาร ทั่วไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น [10]

ส่วนด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะ โรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้รางวัล แก่ครูเมื่อปฏิบัติงานดีแต่ยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารมีการจัด บำจจัยเกื้อหนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาวัฒนธรรม ด้วยกระบวนการวิจัยให้กับครูค่อนข้างน้อย อีกทั้งการ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อได้รับความเดือดร้อนจาก เพื่อนร่วมงานยังมีน้อย [11] สอดคล้องกับ Litwin and Stringer [19] ที่ให้ทฤษฎีในการสนับสนุน ว่าหมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นในกลุ่ม เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและ กัน ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

4. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากผลการวิจัย พบว่า มีองค์ ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือค่า อำนาจพยากรณ์ที่สัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถ อภิปรายได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ที่สัมพันธ์ในลักษณะทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อนำมาประยุกต์ใช้สู่การเรียนการสอนอยู่ เสมอ ดังจะเห็นได้จาก การได้มีโอกาสเข้าร่วม โครงการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผลการทดสอบทางการ ศึกษาระดับชาติ โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตร คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต และโครงการพัฒนาครู ด้นแบบการสร้างนวัตกรรมการสอน 5 วิชาหลัก [11]

2. บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ที่สัมพันธ์ ในลักษณะทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งนี้เพราะ ครูมีความรับผิดชอบการทำงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ครูทุกคนอยากมี ความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเองจึงพยายาม ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ และครูมีอำนาจการตัดสินใจในปฏิบัติงาน ของตนเองทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่ยอมรับ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้เล็งเห็นความสำคัญในจุดนี้จึง มีการดำเนินงาน ในการจัดโครงการต่างๆที่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ

ภายนอก เช่น โครงการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา และโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น [11]

3. บรรยาการขององค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ที่สัมพันธ์ในลักษณะทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการจัดการประชุมในโรงเรียนร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรครูในโรงเรียนได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน เพื่อสร้างความตระหนักให้ชุมชนได้รับทราบถึงความสำคัญและจำเป็น ในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ยังส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครู SSR (Self Study Report) เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา สอดรับกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการดำเนินงานจัดโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น [11]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยาการขององค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยาการขององค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาระบบในการช่วยเหลือ และกำกับติดตามครูในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ระบบพี่สอนน้อง และการใช้กระบวนการครูแกนนำในการพัฒนาเพื่อนครู เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 5 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรดำเนินกิจกรรมควบคู่ไปกับสถานศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้อย่างเช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกันในเรื่องของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสร้างระบบกลไกในการกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือ และการจัดทำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย เป็นต้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยาการขององค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ และเน้นการกระจายอำนาจ เน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์และปรับโครงสร้างการทำงานในแนวราบ เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้คนทุกภาคส่วนมาทำงานร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น

4. จากการวิจัย พบว่า บรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสู่การปฏิบัติ คือ ควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่มและทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการจัดบรรยาการและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ครูมีความตระหนัก ทুমเทแรงกายแรงใจในการทำงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งต่อไปยังโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นำมาประยุกต์ใช้สู่การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรนำองค์ประกอบของบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปทำการ

ศึกษาเชิงลึกในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อจะหาแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาแบบวิจัยและพัฒนาเพื่อจัดทำตัวบ่งชี้ภายใต้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

3. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษามหาวิทยาลัยองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Boonmark H. Influence of executive transformational leadership on organizational climate in secondary schools, Songpeenong district, The Office of Secondary Educational Service Area 9[MEd thesis]: Burapa University; 2012. (In Thai).
- [2] Jamnonglert T. The relationship between strategic leadership of the head of the patient. Organizational climate and the effectiveness of nurses as perceived by nurses. [M.N.S. thesis]: Chulalongkorn University; 2007. (In Thai).
- [3] Khetjaturat C. Educational research: theory into practice. Department of Measurement and Evaluation. Faculty of Education, Khon Kaen University ; 2012. (In Thai).
- [4] Ministry of Education. Annual Plan for Fiscal Year 2014. (Online) [cited 18 October 2013] from <http://moe.go.th/moe/th/office/.plan2014.pdf>. (In Thai).
- [5] Ngamprasert N. Factors affecting effectiveness in the management of small schools. Office of Education Saraburee Area 1[MEd thesis]: Tepsatree Rachabhat University; 2009. (In Thai).
- [6] Office of the Education Council. Annual Report 2013 to the Office of the Education Council. Route educational Thailand. Bangkok; 2013. (In Thai).
- [7] Office of the Education Council. Chapters analyze the situation and develop teachers and recommended that the quality of the teacher to the learner. Bangkok; 2013. (In Thai).
- [8] Seangsukkho P. Performance management effectiveness of schools in a local study group 5[MEd thesis]: Sillapakorn University; 2011. (In Thai).
- [9] The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. Innovative teacher development coupled with Countdown O-NET, group of supervision, monitoring and evaluation of education; 2011. (In Thai).
- [10] The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. Journal "Think Actions lead the Changing". The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. group of supervision, monitoring and evaluation of education; 2011. (In Thai).
- [11] The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. Plans for the Fiscal Year 2013. CME; 2013. (In Thai).



- [12] The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5. Reporting, analysis, evaluation, external third round 2011 - 2015. group of supervision, monitoring and evaluation of education; 2011. (In Thai).
- [13] Udampol P. The performance of the management effectiveness of schools. The Office of Education Suphanburi Area 2[MEd thesis]: Sillapakorn University; 2011. (In Thai).
- [14] Yuangkams T. The interaction between transformational leadership and effectiveness of basic education. The Office of Nan Education Area 2[MEd thesis]. Utaradit: Utaradit Rachabhat University; 2009. (In Thai).
- [15] Brown,W.,& Moberg,D. Ogarnizational theory and management: A macro appoach. New York: Weley&Son; 1980.
- [16] Davis, K. and J.W. Newstrom. Human Behavior At Work: Oranizational Behavaior. Singapore: McGraw Hill; 1989.
- [17] Hellriegl, D., & Slocum. Ogarnization climate. Academy of Management Journal, 17(2), 225 – 280; 1974.
- [18] Hoy W.K & C. G. Miskel. Educational Administrational: Theory Research and Practice. 6th ed. New York: McGraw – Hill; 2001.
- [19] Litwin, G.W., & Stringer, J. R. A. Motivation and Organization climate. Boston:Division of research, Harward University of Graduate School of Business Administration; 1968.