



วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ

Organization Culture and Good Governance Affecting on Effectiveness in case
of Schools under the Office of the Basic
Education Commission in the North of Thailand

ประจักษ์ โคชะลา¹, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือและ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 1,531 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ จำนวน 351 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (r) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Phi (ϕ) ค่าอิทธิพล (γ) และค่าดัชนี Fit indice ของตัวแบบโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) วัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.286, p < .01$) และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma = 0.675, p < .01$) 4) วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, phd.prajak@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, pongthepchan@gmail.com

ขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือในระดับสูงมากได้ร้อยละ 90.50 ($R^2=0.905$) และ 5) ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า χ^2 เท่ากับ 501.21 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 4.52 ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.10 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนี NNFI (TLI) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.02

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร การธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the levels of organization culture good governance and school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand, 2) to study the levels of the relations of organization culture good governance and school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand, and 3) to study the levels of the influences of organization culture and good governance affecting school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. The 5 rating scale questionnaires were designed to collect the data. The respondents are 1,531 directors, vice directors and teachers from 351 schools in the north of Thailand from cluster random sampling. The statistics are means, standard deviations, correlation coefficients (r , ϕ), path coefficients (γ) and fit indices. The research results have indicated that: 1) The levels of organization culture good governance and school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand have been at a high level in every dimension. 2) The correlation among organization culture good governance and school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand have been statistically significant positive at a very high level in each pair of variable. 3) Organizational culture has had statistically significant positive influences at a low level on school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. ($\gamma = 0.286, p < .01$) Good governance has had statistically significant positive influences at a high level on school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand. ($\gamma = 0.675, p < .01$) Organization culture and Good governance can explain and predict school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in the north of Thailand at 83.10% ($R^2 = 0.831$). 4) The fit indices



showed that the model fitted the data well; $\chi^2 = 501.21$, $\chi^2/df = 4.52$, $RMSEA = 0.10$, $CFI = 0.99$, $NNF(TLI) = 0.98$ and $SRMR = 0.02$.

Keywords : organizational culture, good governance, school effectiveness

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข เพื่อให้ความมุ่งหมายดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจโดยเฉพาะมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมแห่งคุณธรรมคุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความสำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจะสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของการศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั่นเอง (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545)

เมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานตามบทบาทที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด พบว่าโรงเรียนยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังไม่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารของโรงเรียน ซึ่งสรุปประเด็นปัญหาการดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา วิชาหลัก 5 กลุ่มสาระวิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ ด้านโอกาสทางการศึกษา แม้ว่าจะเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ แต่ยังมีเด็กด้อยโอกาสบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษาได้ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ห่างไกลทุรกันดาร ยังมีเด็กยากจน เด็กถูกทอดทิ้ง ชนกลุ่มน้อย และพบว่ามีเด็กออกกลางคันและมีเด็กนักเรียนบางส่วนไม่ได้เรียนต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านประสิทธิภาพการบริหาร การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กร

คณะบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของ ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็น กลไกนำไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, 5-7) สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) แจกผลการประเมินโรงเรียนปรากฏว่าระดับการศึกษาปฐมวัยมีสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการ รับรองมาตรฐานการศึกษา จำนวน 3,761 โรงเรียน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษา ที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา จำนวน 4,346 โรงเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐาน การศึกษา, 2553:22) และสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ) ประกาศผลการทดสอบ ทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational TEST: O - NET) ปีการศึกษา 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จาก 8 วิชา ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษาและ พละศึกษา ศิลปะ พบว่ามีเพียง 2 วิชา เท่านั้น คือ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา กับวิชาศิลปะ ที่มี คะแนนเฉลี่ยเกินครึ่งจากคะแนน 100 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2556) นอกจากนี้ Global Competitive Report 2014-2015 จัดทำโดย World Economic Forum- WEF พบว่าขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย อยู่เป็นอันดับที่ 31 ของโลก และเป็นอันดับ ที่ 3 ของอาเซียน ส่วนในด้านการศึกษาคณาภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย อยู่ในอันดับ 7 ของ อาเซียนและอยู่ในอันดับที่ 86 จาก 140 ประเทศของโลก (World Economic Forum, 2013) จากปรากฏการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพหรือมีประสิทธิผล ของโรงเรียนเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเพราะโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่ถือว่าเป็น จุดเริ่มต้นของการพัฒนาถ้าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาจนเกิดประสิทธิผลแล้วจะทำให้คนใน สังคมเป็นคนที่มีคุณภาพไปด้วย

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเชื่อที่มีความสัมพันธ์กับบุคลากร โครงสร้างองค์การ และระบบการควบคุมที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การและยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้ บุคลากรในองค์การทราบถึงแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การจึงต้องผ่าน การทดสอบตามกาลเวลาจนเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในองค์การ (Schein, 1991, 6) จาก การศึกษาของ พร ภิเศก (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก” พบว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถ อธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลโรงเรียนมากที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การอีก ด้วย ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ เน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐ



ในฐานะผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนในฐานะผู้รับบริการต้องการ โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริการที่ดีขึ้น (Agere, 2000) การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลจึงก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ Harley, Hyman and Thomson (2005) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ลาซิต ไชยอนงค์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม:ตัวแบบสมการโครงสร้าง” พบว่าร้อยละ 82.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยธรรมาภิบาล จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจใน การที่จะพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

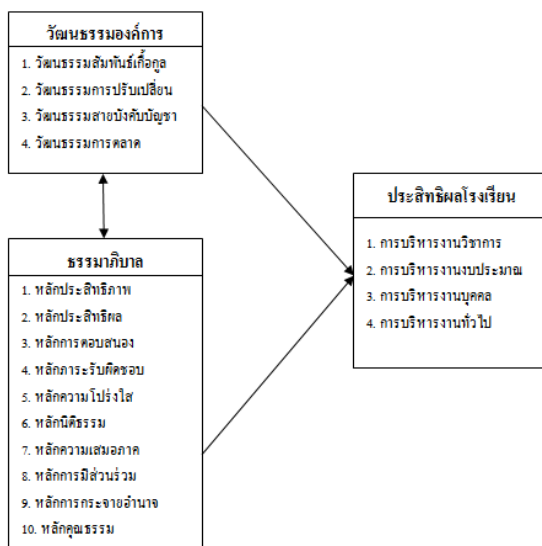
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลเมื่อพิจารณาพร้อมกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999) ธรรมาภิบาลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) และประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ รวมทั้งสิ้นโดยประมาณ 96,150 คน จาก 6,410 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 1,531 คน จาก 351 โรงเรียน โดยการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ตามที่ตั้งตามเขตจังหวัดที่ตั้งอยู่ใน 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการ หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ ที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน



แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเป็นรายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ระหว่าง 0.865 – 0.974

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 – วันที่ 31 เดือนพฤศจิกายน 2556

โดยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 362 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด รวม 1,810 ชุด ผู้ที่ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 3 คน ได้แบบสอบถามกลับมา รวมทั้งสิ้น 1,531 ชุด จาก 351 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยใช้ ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมชาติและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ 3.68-5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ วิเคราะห์ระดับ ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r) และวิเคราะห์ระดับอิทธิพลและหา ค่าอิทธิพลไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ การแปลผลค่าความสัมพันธ์ (r) และค่าอิทธิพล (γ) (Leech, Barrett & Morgan, 2005) $R=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง มาก $R=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนายแปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่าอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13-0.25$ หมายความว่าอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่าอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Phi (ϕ) และ วิเคราะห์สมการโครงสร้าง เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบ ความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าดัชนี (Fit indices) ดังนี้คือ ค่าไคส แควร์ (Chi-square Value) หรือ χ^2 โดยค่า $p\text{-value}$; $05 < p \leq 1.00 = \text{good fit}$; $01 \leq p \leq .05 = \text{acceptable fit}$ (Schermerle-Engel, et al., 2003) ค่าไคสแควร์หารด้วยระดับขั้นแห่ง ความอิสระ (Degree of freedom หรือ df) หรือ $\chi^2/df \leq 5.0$ (Wheaton et al, 1977); ค่า Root Mean Square Error of Approximation หรือ $RMSEA \leq 0.10$ (MacCallum, et al, 1996); ค่าดัชนี CFI ≥ 0.95 (Hu & Bentler, 1999) ค่าดัชนี Non-Normed Fit Index หรือ $NNFI$ (TFI) ≥ 0.95 ; ค่า Standardized Root Mean Square Residual หรือ $SRMR \leq 0.08$ (Hu & Bentler, 1999)หมายเหตุ: ในการพิจารณาค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ควรใช้อย่างระมัดระวัง ถ้ากลุ่มประชากรที่นำมาวิเคราะห์มีขนาดใหญ่ อาจทำให้ ค่า $p\text{-value}$ ของค่า



ไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang et al., 1996) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่จัดเก็บได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งไม่ควรใช้ค่าไคสแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long, 1993)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (OC_CC)	4.28	0.42	สูง	2
วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน (OC_AC)	4.17	0.41	สูง	3
วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา (OC_HC)	4.30	0.37	สูง	1
วัฒนธรรมการตลาด (OC_MC)	4.05	0.43	สูง	4

ตารางที่ 2 ระดับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
หลักประสิทธิภาพ (GG_EC)	4.26	0.39	สูง	9
หลักประสิทธิผล (GG_EN)	4.31	0.43	สูง	6
หลักการตอบสนอง (GG_RN)	4.25	0.38	สูง	10
หลักภาระรับผิดชอบ (GG_AB)	4.28	0.37	สูง	7
หลักความโปร่งใส (GG_TC)	4.34	0.39	สูง	3
หลักนิติธรรม (GG_RL)	4.35	0.39	สูง	2
ความเสมอภาค (GG_ET)	4.33	0.39	สูง	4
หลักการมีส่วนร่วม (GG_PT)	4.27	0.41	สูง	8
หลักการกระจายอำนาจ (GG_DT)	4.32	0.39	สูง	5
หลักคุณธรรม (GG_MT)	4.36	0.40	สูง	1

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับที่
การบริหารงานวิชาการ (EF_AA)	4.26	0.39	สูง	3
การบริหารงานงบประมาณ (EF_BA)	4.32	0.36	สูง	2
การบริหารงานบุคคล (EF_PA)	4.39	0.36	สูง	1
การบริหารงานทั่วไป (EF_GA)	4.22	0.38	สูง	4



ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ตารางที่ 1-3) พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ ธรรมมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียนในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ตารางที่ 4 ระดับความสัมพันธ์ (ϕ) ของตัวแปรแฝงระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (OC) ธรรมมาภิบาล (GG) และประสิทธิผลโรงเรียน (EF_OBEC)

Latents	OC	GG	EF_OBEC
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	1		
ธรรมมาภิบาล (GG)	0.950**	1	
ประสิทธิผลโรงเรียน (EF_OBEC)	0.936**	0.964**	1

หมายเหตุ : $n=351$, * $p < .05$, ** $p < .01$

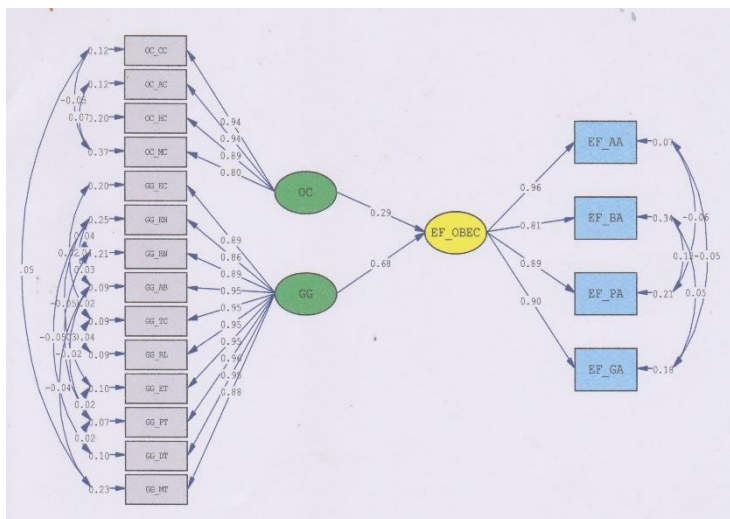
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ตารางที่ 4) พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับธรรมมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.950$, $p < .01$) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.936$, $p < .01$) และธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi=0.964$, $p < .01$)

ตารางที่ 5 ระดับอิทธิพลระหว่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (OC) ธรรมมาภิบาล (GG) และประสิทธิผลโรงเรียน (EF_OBEC)

Predicted variable	KSI (ξ) →	ETA (η)	Gamma (γ)	R^2
EF_OBEC	OC →	EF_OBEC	0.286**	0.905
	GG →	EF_OBEC	0.675**	

หมายเหตุ : $n=351$, * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ตารางที่ 5) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.286$, $p < .01$) และธรรมมาภิบาลมีอิทธิพลในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.675$, $p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด วัฒนธรรมองค์การ และธรรมมาภิบาลสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 90.50 ($R^2=0.905$)



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน
ที่ผ่านการปรับปรุง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 (ภาพที่ 2) พบว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า χ^2 เท่ากับ 501.21 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 4.52 ค่าดัชนี *RMSEA* เท่ากับ 0.10 ค่าดัชนี *CFI* เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนี *NNFI (TLI)* เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนี *SRMR* เท่ากับ 0.02

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการอภิปรายที่ได้จากการศึกษาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพ
โรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิตร่วม และรากฐานของบุคลากรในองค์กรที่สร้างขึ้นมาจนเป็นที่ยอมรับให้บุคลากรในองค์กรต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันจนเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความเชื่อมโยง สอดคล้องและสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึง



วัฒนธรรมของโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน คือ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การให้การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความเที่ยงธรรม ความหลากหลายของบุคลากร และสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก” ของ พร ภิเศก (2546) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยมีข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ว่า วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนสัมพันธภาพการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไปในระดับสูง และวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาสัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคลในระดับสูง

ธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักปฏิบัติที่ดีของบ้านเมืองภายใต้การปฏิบัติและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันตามองค์ประกอบหรือหลักการต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการนำธรรมาภิบาลอันเป็นหลักที่ดีของบ้านเมืองไปปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ จะทำให้การบริหารงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนในฐานะผู้รับบริการต้องการ จากบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า ในการบริหารโรงเรียนนั้นสิ่งที่สำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสำคัญ กระบวนการบริหารโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือไม่ และยังส่งผลถึงคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนนั่นเอง (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545) การกระจายอำนาจการบริหารที่ยึดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการกระจายอำนาจจัดการศึกษาจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนมีอิสระการบริหารด้วยตนเองมากขึ้น อีกทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารโรงเรียนด้วยธรรมาภิบาลเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ดังนั้น หลักการบริหารที่ดีจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึง การใช้หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ของ ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร (2551) สรุปว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของการบริหารงานในองค์การ ในขณะที่เดียวกันส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาขององค์การด้วยและเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การที่ยั่งยืนต่อไป จึงนับว่าเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมถูกต้อง ซึ่งมีข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ว่า หลักการระบับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในระดับสูง หลักคุณธรรมสัมพันธ์กับการ

บริหารงานงบประมาณในระดับสูง หลักคุณธรรมและหลักนิติธรรมสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง หลักการตอบสนองสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไปในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาล เมื่อพิจารณาพร้อมกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายและทำนายระหว่างปัจจัยรายคู่ได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแนวคิดธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและวัฒนธรรมองค์การร่วมกับธรรมาภิบาล เมื่อพิจารณาพร้อมกันสามารถทำนายและอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ในระดับสูงมาก เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นความสัมพันธ์ ค่านิยมของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีก็จะส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ส่วนธรรมาภิบาลเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบ และหลักศีลธรรม คุณธรรม ดังนั้นเมื่อความสัมพันธ์ ค่านิยมของบุคลากรในโรงเรียนดี มีความสามัคคีพร้อมใจกันปฏิบัติงานตามหลักที่ดีที่ถูกต้องจึงก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปเชิงเสนอแนะว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรของโรงเรียน ให้มีความรู้และเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การและหลักธรรมาภิบาล โดยการจัดทำเป็นคู่มือหรือจัดอบรมเพื่อให้เกิดความรู้สามารถนำ วัฒนธรรมองค์การและหลักธรรมาภิบาล ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์การภายในโรงเรียนเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต ทักษะคติ ของกลุ่มที่หล่อหลอมจนเป็นบรรทัดฐานปฏิบัติสืบกันมาจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาซึ่งสัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณและงานบริหารบุคคล วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการและงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุประสิทธิผล นอกจากนี้ควรนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพราะว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักของการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้เป็นรูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการ ทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้ว จะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการรับผิดชอบสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ หลักการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ หลักคุณธรรมสัมพันธ์กับการบริหารงานงบประมาณและการ



บริหารงานบุคคล หลักนิติธรรมสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล และหลักการตอบสนองสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะทำให้การบริหารโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร : ศรุสภา.
- พร ภิเศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลาซิต ไชยอนงค์. (2556). **ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). **การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. (2551). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทศ.). (2556). **“ค่าสถิติพื้นฐานผลการศึกษาทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556”**. สืบค้นวันที่ 20 พฤษภาคม 2557. จาก <https://blog.eduzones.com>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2555**. กรุงเทพมหานคร : สกสค.ลาดพร้าว.
- _____. (2556). **บันทึก Diary สพฐ. 2557 : 2014**. กรุงเทพมหานคร : สกสค. ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **“การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”**. สืบค้นวันที่ 10 มกราคม 2556. จาก <http://www.opdc.go.th>



สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) (2553).

คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2549-2553) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2544. กรุงเทพมหานคร : เม็ทซ์พอยท์.

Agere, S. (2000). *Promoting Good Governance: Principle, Practices and Perspective*. London: Commonwealth Secretariat.

Bollen, K.A. & Long, J.S. (1993). Introduction in K.A. Bollen & L.S. Long . *Testing structural equation models*. (pp.1-9). Thousand Oaks. CA: Sage Publications, inc.

Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Harley, B.; Hyman J. & Thompson, P. (2005). *Participation and democracy at work : Essaya in hooour of Havie Ramsay*. New York : Paalgrave Macmillan.

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.

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.

Schein, E.H. (1991). *Organization Culture and Leadership*. (2nd ed). San Francisco: Jossey-Bass. Publishers.

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, Thomas J. (2001). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*. (4th ed.) Boston: Allyn and Bacon.

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.

World Economic Forum. (2013). ***Global Compectitive Report 2014-2015***.

Retrieved March 1 2014, form <http://www.weforum.org/am13/report/html>.