

The Development Model of Organizational Effectiveness for Small Primary Schools in the State Under the Office of Basic Education in the Education Sector 11

Veerasak Phongphala¹

Received	Reviewed	Revised	Accepted
10/01/2563	15/01/2563	10/02/2563	12/03/2563

Abstract

The purpose of this research was to study the harmonization of the form factors that influence the organizational effectiveness of small elementary schools. The target group is 10 people. Namely related and removing the lessons of the model school for effectiveness or schools that have a very good internal quality assessment result select specific research tools include Semi-structured interview form and rating scale questionnaire statistics used in data analysis include average standard deviation content analysis. The results of the research showed that in the aspect of creative leadership, it was found that, overall, the highest level ($\bar{X} = 4.55$) when considered in each order from highest to average as follows: flexibility ($\bar{X} = 4.63$) vision (= 4.58) school personnel ($\bar{X} = 4.51$) and imagination ($\bar{X} = 4.49$) Regarding organizational culture, it was found that Overall is at the highest level ($\bar{X} = 4.54$) when considering in each side, from the highest average to the following: beliefs ($\bar{X} = 4.59$) values ($\bar{X} = 4.52$) customs ($\bar{X} = 4.53$) norms ($\bar{X} = 4.54$) and organization ($\bar{X} = 4.52$), the aspect of good governance, it was found that the overall was at the highest level ($\bar{X} = 4.53$) when considering in each order from the average to the least, as follows: moral ($\bar{X} = 4.57$) rule of law ($\bar{X} = 4.54$) equality ($\bar{X} = 4.54$) Responsibility ($\bar{X} = 4.52$) Transparency ($\bar{X} = 4.52$) and Participation ($\bar{X} = 4.51$) Regarding organizational effectiveness, it was found that ($\bar{X} = 4.42$) was at the highest level ($\bar{X} = 4.42$). From the side, in order of average to most, as follows: Basic indicator groups (= 4.48), an indicator of promotion measures ($\bar{X} = 4.41$), and Identity indicators groups ($\bar{X} = 4.37$).

Keywords: Development Model, Organizational Effectiveness, Small Primary Schools.

¹ Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University,
Email: VEERASAK1960@gmail.com

รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11

วีระศักดิ์ พงษ์ผลา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 คน ได้แก่ ที่เกี่ยวข้อง และการถอดบทเรียนโรงเรียนต้นแบบด้านประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่มีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในระดับดีมาก เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.63$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านบุคลากรโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$) และด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.52$) ด้านขนบธรรมเนียม ($\bar{X} = 4.53$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.54$) และด้านองค์การ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านธรรมาภิบาลพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.57$) ด้านนิติธรรม ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$) ด้านประสิทธิผลองค์การ พบว่า โดยรวม ($\bar{X} = 4.42$) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ($\bar{X} = 4.48$) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ($\bar{X} = 4.41$) และกลุ่มตัวบ่งชี้ข้อดีลักษณะ ($\bar{X} = 4.37$)

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, ประสิทธิผลองค์การ, โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทนำ

ปัจจุบันสังคมได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบในด้าน ต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกทั้งยังส่งผลกระทบถึงการจัดการศึกษาของ ประเทศด้วย การศึกษานั้นนอกจากจะเป็น พื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการ แก้ปัญหาแล้วยังเป็นเครื่องมือและ กระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ด้าน กระบวนการศึกษาธิการซึ่ง มีหน้าที่ในการจัด การศึกษา เห็นว่าสภาพการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นหากจะพัฒนาการศึกษาไป ตามปกติจะไม่ทำให้ การจัดการศึกษาของประเทศก้าว ท้นการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาทั้ง ระบบ (Ministry of Education, 2013)

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี มี ความสามารถและมีความสุข การจะดำเนินการให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (Ministry of Education, 2003) จากข้อกำหนดดังกล่าว จึงเป็น ภาระงานของ สถานศึกษาที่ต้องหารูปแบบและกระบวนการบริหารที่ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพสูงสุดแต่จากการรายงานของสภาการศึกษาที่ได้ติดตามและ ประเมินผลการปฏิรูป การศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปี ของการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ (Office of the Education Council Secretariat, 2006) และจากผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกของ สถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา ซึ่งได้ประเมินสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26,584 โรงเรียน พบว่า มีสถานศึกษาเพียงร้อยละ 34 เท่านั้นที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ดังนั้นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและ ทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิผลการทำงานมีความสำคัญอย่าง ยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิผล การทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่ง บุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจาก สถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้วก็เป็นที่หน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผล (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพของโรงเรียน

จากเหตุผลและสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 เพื่อให้ได้ทิศทางในการบริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากการตัดสินใจร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปสู่การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย รวมทั้งตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์และมาตรการสู่ความสำเร็จต่อการจัดการศึกษาเพื่อผลิต และพัฒนาบุคลากร และการให้บริการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม และผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย รวมทั้งระดับผู้บริหารที่มีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งเศรษฐกิจสังคมและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

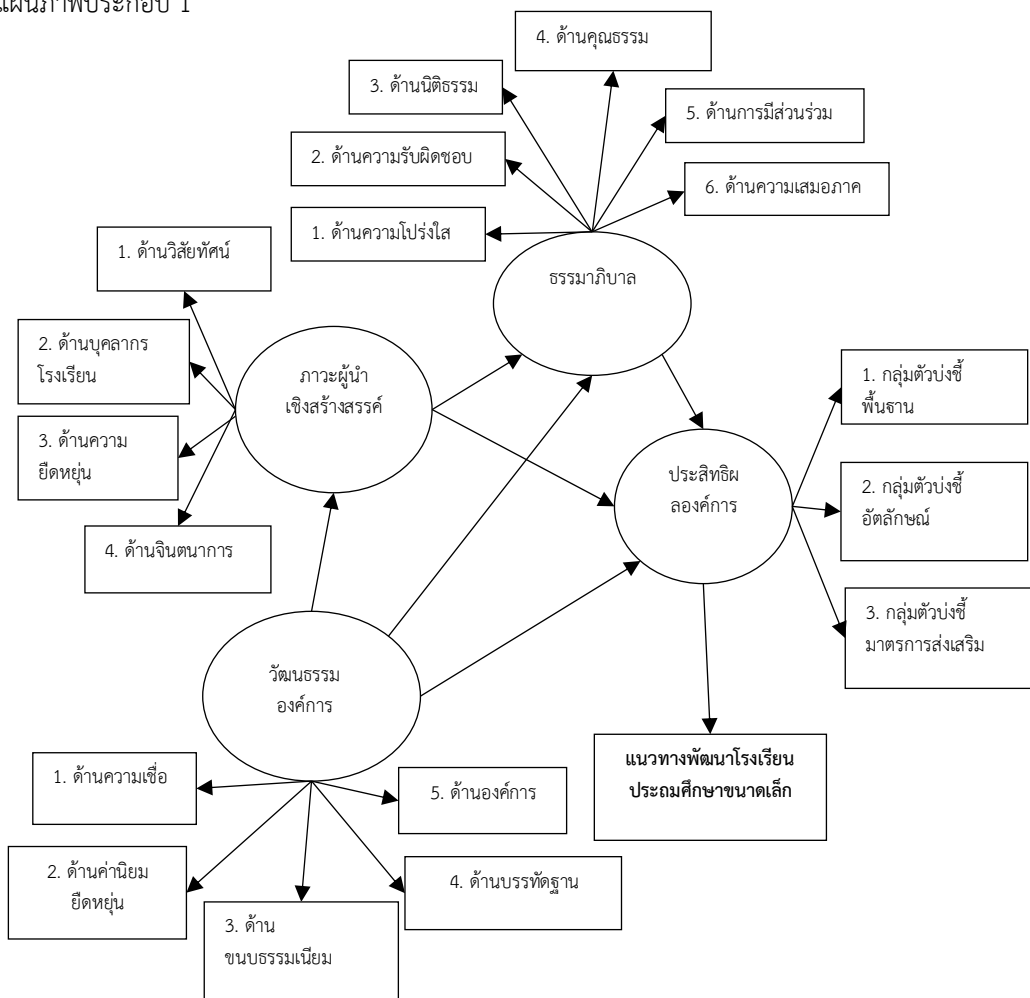
1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Rangsan Prasertsri, (2008) ; Nared Boonchuay et al, (2010) ; KITTKHAN PATIPAN, (2012) ; Wimol Jankaew, (2012) ; Chernin, (2001) ; Bennis, (2002) ; Couto and Eken, (2002) ; Katz, (2003) ; Parker & Begnaud, (2004) ; Palus & Horth, (2005) ; Dubrin, (2013) ; Danner, (2008) ; Harris, (2009) ; Ubben, Hughes & Norris, (2010) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านบุคลากรโรงเรียน

2. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Juthaphon (Chamchuri) Phadungchiwit, (2008) ; Natthaphan Kecharananta, (2008) ; Karnravee Anuntaakalakul, (2013) ; Natthida Chujaroenpipat, (2013) ; Schein, (1983) ; Sergiovanni, (1988) ; Schein, (1996) ; Schermerhorn, (1999) ; Coulter, (1999) ; Cummings & Worley, (2009) ; Cameron & Quinn, (2011) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อ 2) ด้านค่านิยม 3) ด้านขนบธรรมเนียม 4) ด้านบรรทัดฐาน และ 5) ด้านองค์การ

3. องค์ประกอบของธรรมาภิบาลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, (2003) ; King Prajadhipok's Institute, (2006) ; Benjawan

Wandeesri, (2007) ; Office of the Public Sector Development Commission, (2009) ; Sumet Saengnimnuan, (2009) ; Sutham Songsiri, (2010) ; Watcharee Sriwichai, (2010) ; Thara Ruharoj, Aek Sichaliang and Chanchai Chitlaoarporn, (2013) Wirayut Phonphoththanamat (2014) ; World Bank, (2001) ; Tennekes, (2005) ; Philip, (2005) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของธรรมาภิบาลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านนิติธรรม 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านความเสมอภาค

4. องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน 2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์และ 3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม (คู่มือการประกันคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554 : 17-18) ดังแผนภาพประกอบ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การหาคุณภาพความสอดคล้องของเครื่องมือค่า IOC การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมด้วยตนเองและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และชั้นที่ 2 ถอดบทเรียนโรงเรียนต้นแบบด้านประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่มีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในระดับดีมาก 3 แห่ง ดังนี้ โรงเรียนหนองนกเขียน จังหวัดมุกดาหาร โรงเรียนบ้านหนองแคน ตำบลยอดขาด จังหวัดนครพนม และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การหาคุณภาพความสอดคล้องของเครื่องมือค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและความเที่ยงตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดค่า IOC พิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.80-1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมด้วยตนเองและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 โดยการแจกแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 Waro Phengsawat, 2010 : 41) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การหาคุณภาพความสอดคล้องของเครื่องมือค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อหาค่าความสอดคล้องและความเที่ยงตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดค่า IOC พิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.80-1.00 ทุกข้อถือว่าใช้ได้ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บจากการส่งกลับคืนมาของผู้ตอบแบบสอบถามและอีกส่วนหนึ่งเก็บด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model: SEM) แบบตัวแปรแฝง (Latent Variable) โปรแกรม M-plus ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 361 คน มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ และประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ ดังตาราง 9

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 361)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	111	16.10
- หญิง	250	36.20
2. ตำแหน่ง		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	21	3.0
- ครูผู้สอน	262	37.9
- เจ้าหน้าที่ธุรการ	28	4.1
- พนักงานราชการ	24	3.5
- ครูอัตราจ้าง	26	7.20
3. วิทยฐานะ		
- ชำนาญการพิเศษ	262	37.90
- ชำนาญการ	49	4.10
- ครู (ค.ศ.1)	24	3.50
- ครูผู้ช่วย	26	3.50
4. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	245	35.5
- ปริญญาโท	116	16.8
- ปริญญาเอก		
รวม	361	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.53 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.07 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.16 มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.14 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 6,501–8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.08 และมีระดับชั้นตำแหน่ง 6 ขึ้นไป คน คิดเป็นร้อยละ 62.88 อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรมองค์การและด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					
1.1	ด้านวิสัยทัศน์	4.58	.44	มากที่สุด	2
1.2	ด้านบุคลากรโรงเรียน	4.51	.50	มากที่สุด	3
1.3	ด้านความยืดหยุ่น	4.63	.43	มากที่สุด	1
1.4	ด้านจินตนาการ	4.49	.48	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.55	.37	มากที่สุด	
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การ					
2.1	ด้านความเชื่อ	4.59	.45	มากที่สุด	1
2.2	ด้านค่านิยม	4.52	.44	มากที่สุด	4
2.3	ด้านขนบธรรมเนียม	4.53	.43	มากที่สุด	3
2.4	ด้านบรรทัดฐาน	4.54	.34	มากที่สุด	2
2.5	ด้านองค์การ	4.52	.45	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม		4.54	.34	มากที่สุด	
3. ด้านธรรมาภิบาล					
3.1	ด้านความโปร่งใส	4.52	.43	มากที่สุด	4

ด้าน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
3.2	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	.42	มากที่สุด	3
3.3	ด้านนิติธรรม	4.54	.43	มากที่สุด	2
3.4	ด้านคุณธรรม	4.57	.43	มากที่สุด	1
3.5	ด้านการมีส่วนร่วม	4.51	.49	มากที่สุด	5
3.6	ด้านความเสมอภาค	4.54	.43	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม		4.53	.35	มากที่สุด	
4. ด้านประสิทธิผลองค์กร					
4.1	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	4.48	.43	มาก	1
4.2	กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์	4.37	.50	มาก	3
4.3	กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม	4.41	.47	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.42	.42	มาก	

จากตาราง 10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 พบว่า

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.63$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านบุคลากรโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$) และด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.49$)

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.52$) ด้านขนบธรรมเนียม ($\bar{X} = 4.53$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.54$) และด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.52$)

3. ด้านธรรมาภิบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.57$) ด้านนิติธรรม ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$)

4. ด้านประสิทธิผลองค์กร พบว่า โดยรว ($\bar{X} = 4.42$) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ($\bar{X} = 4.48$) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ($\bar{X} = 4.41$) และกลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ ($\bar{X} = 4.37$)

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 พบว่า

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.63$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านบุคลากรโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$) และด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.49$) อุดม มุ่งเกษม (2544 : 16-18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารหรือผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การทำงานเป็นทีม (Participative) 4) การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) และ 5) การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive)

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเชื่อ ($\bar{X} = 4.59$) ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.52$) ด้านขนบธรรมเนียม ($\bar{X} = 4.53$) ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.54$) และด้านองค์การ ($\bar{X} = 4.52$) Wichian Vitayaudom (2009 : 94) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นข้อสมมุติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ วัฒนธรรมจะอิงถึงความหมายร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มหรือสมาชิกขององค์การอันเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์การหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นแล้ววัฒนธรรมก็มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์การ ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่องานทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ นับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งการตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา และการทำงาน เป็นต้น

3. ด้านธรรมาภิบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.57$) ด้านนิติธรรม ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.54$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.52$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$) Wirayut Phonphoththanamat (2014, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของธรรมาภิบาลในองค์การ พบว่า หลักธรรมาภิบาลนั้น มิได้เป็นหลักการที่เป็นสากล

หากแต่ต้องนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในองค์กรนั้น หลักธรรมาภิบาลที่น่าจะมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทขององค์การควรประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักความมั่นคงและหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคมซึ่งทั้งแปดหลักการนี้จะบูรณาการอยู่ในการบริหารงานขององค์การและนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายช่วยแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในองค์กรได้อีกด้วย

4. ด้านประสิทธิภาพองค์การ พบว่า โดยรวม ($\bar{X} = 4.42$) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ($\bar{X} = 4.48$) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ($\bar{X} = 4.41$) และกลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ ($\bar{X} = 4.37$) Sirikorn Suksudpaisarn and Karnravee Anuntaakalakul (2013) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการแตกต่างกันและจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในด้านวัฒนธรรมองค์การได้แก่ ลักษณะการหลักเลียงความไม่แน่นอนและลักษณะความเป็นเพศชายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 และ 0.5 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านความรับผิดชอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการหลักเลียงความไม่แน่นอน ด้านความรับผิดชอบและลักษณะความเป็นเพศชาย

ข้อเสนอแนะ

1. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 ควรส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคการศึกษาที่ 11 ไปปรับใช้ในโรงเรียนที่สังกัด ตามบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ
2. เวลาที่ในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน

References

Benjawan Wandeesri. (2007). *A study of Good Governance of the Chairman of the Locality Administrative Organization in Roi Et*. Master of Arts Thesis (Social Sciences for Education): Thonburi Rajabhat University.

- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3rd edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Certo, S.C., & Peter, J.P. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York: MacGraw – Hill.
- Chernin, P. (2001). “Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination.” *Vital Speeches of the Day*, 68 (8), 245.
- Couto, R. A., & Eken, S. C. (2002). *To give their gifts: Health, community, and democracy*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change*. 8th edition. Ohio: Thomson South-Western.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Doctor's Thesis, Ohio: Art Education (Fine Arts), Ohio.
- DuBrin, A. J. (2013). *Principles of leadership*. 7th edition. Australia: South-Western, Cengage Learning.
- Harris, A. (2009). “Creative Leadership”. *Journal of Management in Education*, 23 (1): 9 - 11.
- Hendrik, Joost Tennekes. (2005). *Donors and Good Governance: Analysis of a Policy Discourse in the Netherlands and Germany*. PhD. Dissertation. Enschede, Netherlands : University of Twente.
- Juthaphon (Chamchuri) Phadungchiwit. (2008). *Culture, Communicat and Identity*. Bangkok: Chulalongkorn University Press,
- King Prajadhipok’s Institute. (2006). *Tentharn: Indicators for good corporate governance*. Bangkok: King Prajadhipok's Institute.
- KITTKHAN PATIPAN. (2012). *A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CREATIVE LEADERSHIP FOR VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS*. Thesis on Philosophy of Philosophy of Bhandit (Educational Administration): Khon Kaen University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), pp. 607-610.
- Luecke, Richard; Ralph Katz. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston. MA: Harvard Business School Press.

- Ministry of Education. (2003). *National Education Act, B.E. 2542, Amendment (No. 2), B.E. 2545*. Bangkok: Teachers Council.
- Ministry of Education. (2013). *Instructor training manual, paradigm adjustment and educational institution curriculum development..* Bangkok : Teachers Council.
- Nared Boonchuay et al. (2010). STRATEGIC PLAN FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP SUITABLE FOR SCHOOL ADMINISTRATORS. Doctor of Education Thesis (Educational Administration): Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage.
- Natthaphan Kecharananta. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok: Se-Education.
- Natthida Chujaroenpipat. (2012). Organizational culture affecting employees' work performance of siam commercial bank in Nakorn Sawan. Master of Business Administration (General Administration): Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2009). *Handbook for grading of public organization governance according to the principles of good governance*. Bangkok: Premier Pro.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.
- Philip Kotler. (2005). *Marketing Management*. 12th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rangsan Prasertsri. (2008). *Leadership*. 2nd edition, Bangkok: Thira Film and Citex.
- Robbin, S.P., & Coulter, M. (1999). *Management*. 6th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Royal Decree on Rules and Procedures for Good Corporate Governance, 2003
- Schein, E. H. (1983). "The role of the founder in creating organizational culture". *Organizational Dynamics*, 12 (1), 13–28.
- Schein, E. H. (1996). "Culture: The missing concept in organization studies". *Administrative Science Quarterly*, 41 (2), 229–240.
- Schermerhorn. J. R. (1999). *Management*. 5th edition. USA: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1988). *Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw-Hill.

- Sirikorn Suksudpaisarn and Karnravee Anuntaakalakul. (2013). "Organizational Culture and Motivation Influencing Working Efficiency of Civil Servant in Bangkok Metropolitan". *Srinakharinwirot Business Journal*, 4 (2),41-54.
- Sumet Saengnimnuan. (2009). *Leadership and good governance in the administration of local government organizations*. Nonthaburi : King Prajadhipok's Institute,
- Sutham Songsiri. (2010). *Good governance*. [Online] <http://th.wikipedia.org> [30 August 2017]
- Thara Ruharoj, Aek Sichaliang and Chanchai Chitlaoarporn. (2013). "THE APPLICATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES FOR THE ADMINISTRATIONS OF WANGCHULA SUB DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN WANG NOI DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE". *Valaya Alongkorn Review*, 3 (1), 59-71.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: creative leadership for effective School*. Boston: Allyn & Bacon.
- Waro Phengsawat. (2010). *Applied Statistics for Social Science Research*. Bangkok: Suwirisan.
- Watcharee Sriwichai. (2010). *Good governance of Tambon Municipalities in Ko Kha District, Lampang Province*. Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Wichian Vitayaudom. (2009). *Human resource management*. 2nd edition. Bangkok: Thanatat Publication.
- Wimol Jankaew. (2012). *A CREATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT MODEL FOR THE SCHOOL DIRECTORS OF SURATTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE*. 3. Doctor of Education Dissertation (Education): Graduate School, Rangsit University.
- Wirayut Phonphotthanamat . (2014). "Components of good governance in schools". *Executive Journal*, 34 (1), 79-88.
- World Bank. (2001). *Poverty and Income Distribution in a High Growth Economy: The Case of Chile 1987-98*. Washington D.C., U.S.A.