

ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา

The Effectiveness of Kindergarten in Nakhonratchasima Province

นันทน์ภัท วิกุล¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะ องค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย 2) พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะ องค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา โดยการผสมผสานวิธีเชิงคุณภาพและวิธีเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับปฐมวัยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 420 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และใช้เทคนิคการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 17 ท่าน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1) ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก การจัดประสบการณ์อยู่ในระดับมาก สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมาก นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก บรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

2) แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัย มี 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย มี 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน และอิทธิพลรวม 6 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ สถานศึกษาระดับปฐมวัย แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ

¹ ปรัชญาดุษฐ์บัณฑิต สาขานวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

The Objectives of this research were 1) to study level of Leadership Teaching behavior Organization's ability School climate Organizational innovative Organizational commitment with the level of Kindergarten effectiveness categorized 2) To develop Structural Equation Model of Leadership Teaching behavior Organization's ability School climate Organizational innovative and Organizational commitment influencing the Effectiveness of Kindergarten in Nakhonratchasima Province. 3) To study the direct influence, indirect influence and total influence of Leadership Teaching Behavior Organization's ability School climate Organizational innovative and Organizational Commitment towards Effectiveness of Kindergarten in Nakhonratchasima Province. By using mixed methodology of quantitative and qualitative research. The quantitative research, the data were collected from a sample of 420 teacher from kindergarten in Nakhonratchasima Province selected through a simple random sampling, by rating scale questionnaire and Structural Equation Model. (SEM) The qualitative research, the data were collected from an executives selected of 17 Primary Educational Service Areas administrators, School administrators and Connoisseurship through a purposive sampling, by interview method.

The results were as follows :

1) The mean of Kindergarten effectiveness were at high level. Leadership was at high level Teaching behavior was at high level Organization's ability was at high level School climate was at high level Organizational innovative was at high level and Organizational commitment was at highest level.

2) The goodness-of-fit test of the model of Kindergarten effectiveness developed by this researcher showed that the model was consistent with the empirical data.

3) Factors had direct influence in 2 factors were Organization's ability and Organizational commitment. Factors had indirect influence in 3 factors were Leadership Teaching behavior and School climate. Factors had total influence in 6 factors were Leadership Teaching behavior Organization's ability School climate Organizational innovative and Organizational commitment.

Keywords : Effectiveness, Kindergarten, Structural Equation Model (SEM)

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ โดยเฉพาะประชากรวัยเด็ก ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท ในเรื่องการจัดการศึกษาให้กับเด็กตอนหนึ่งว่า (2549) “...การให้การศึกษาแก่เด็กต้องเริ่มตั้งแต่แรกเกิดขึ้นต้นต้องสอนให้รู้จักใช้วัยวะและประสาทสัมผัสส่วนต่างๆ ต้องคอยควบคุมฝึกหัด จนสามารถใช้วัยวะและประสาทส่วนนั้นๆ ทำกิจวัตรทั้งปวงของตนเองได้ เมื่อสามารถทำกิจวัตรของตนเองได้แล้ว ถัดมาก็ต้องสอนให้รู้จักทำการต่างๆ ให้รู้จักแสวงหาสิ่งต่างๆ ตามที่ต้องการให้ได้มากขึ้น เพื่อให้มีชีวิตที่มีความสะดวกสบาย การให้การศึกษาขั้นนี้ ได้แก่ การฝึกกายให้มีความคล่องแคล่ว ชำนิ ชำนาญ และสามารถทำการปฏิบัติประกอบกับการสอนความรู้ต่างๆ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพเลี้ยงตัว การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่งคือ การสอน และฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งการฝึกฝนให้รู้จักใช้เหตุผล สติปัญญา และหาหลักการของชีวิต เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย และทางความคิด

เด็กและเยาวชน จึงถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประชากรเด็ก โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อความพร้อมของการเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งเป็น การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แท้จริง (Bloom,1964) เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี เป็นช่วงวัยที่สำคัญที่สุดของการเจริญเติบโตทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็นวัยที่สำคัญและเหมาะสมที่สุดในการปูพื้นฐานเพื่อยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต การเลี้ยงดู การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเจริญเติบโต การเรียนรู้ด้านต่างๆ ของเด็กเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเด็กที่ได้รับการพัฒนาเลี้ยงดูอย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมนำไปสู่คุณภาพของผู้ใหญ่ที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าประเทศชาติ ในอนาคต (นิตยา คชภักดี, 2543)

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้าง และพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำทนาย เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน จึงต้องพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็กมีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เน้นคุณภาพของพัฒนาการเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน Hoy & Miskel, 2005) และการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานของโรงเรียนที่เกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศโรงเรียน การบริหารจัดการของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอน

ประสบการณ์ ความสามัคคีของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ความจงรักภักดี แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความผูกพันต่อสำนักงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2545 ; พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547 ; บัณฑิต ผังนรินทร์, 2550 ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

จากการศึกษาวิเคราะห์รายงานประจำปีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย สรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการการบริการยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 2) ขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยองค์รวม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) จากข้อมูลและสภาพการณ์การจัดการศึกษาของสถานศึกษาปฐมวัย ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวความคิดว่า ควรมีการวิจัยเน้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย โดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ในการประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาปฐมวัยได้อย่างถูกต้องทิศทาง เพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาปฐมวัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดการประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
2. พัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดการประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา
3. ศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดการประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของปัญหา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดกลุ่มตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

2. การจัดการประสบการณ์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การจัดการประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

3. สมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต คือ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร
4. นวัตกรรมองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการประกันคุณภาพการศึกษา
5. บรรยากาศโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ บรรยากาศความสัมพันธ์ของบุคลากร การมีอิสระในการทำงานและการจูงใจในการทำงาน
6. ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความพยายามทุ่มเทให้กับงานและความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
7. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต คือ พัฒนาการการของเด็กปฐมวัย ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ สถานศึกษาปฐมวัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำนวน 1,443 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาระดับปฐมวัย ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จาก สมศ. ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 420 แห่ง โดยครูปฐมวัย 1 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)ทั้งสิ้น 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่

- 1) แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย
- 2) แบบสัมภาษณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 โรงเรียน
- 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารระดับสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 17 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 กับ 3 ใช้เทคนิคการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL Version 8.72

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 การจัดประสบการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สมรรถนะองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 บรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

2. การพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแบบจำลองที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ คือ $\chi^2 = 285.39$, $df = 144$, $p\text{-value} = 0.0000$; Relative $\chi^2 = 1.98$; GFI = .94; AGFI = .90; RMR = .0086; SRMR = .037; RMSEA = .048; P-Value for Test of Close Fit = .61; NFI = .99; IFI = .99; CFI = .99; CN = 270.46 แสดงเห็นว่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป็นผลสำคัญทำให้ผู้วิจัยให้การยอมรับ เชื่อถือในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

3. การศึกษาระดับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร และความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1) การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร

2) สมรรถนะองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านความผูกพันองค์กร

3) นวัตกรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย

4) บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านความผูกพันองค์กร

5) ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาปฐมวัย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผ่านการจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร

7) ภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพผลสถานศึกษาปฐมวัย ได้ร้อยละ 67

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาปฐมวัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 การที่ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า โรงเรียนปฐมวัยในปัจจุบัน ได้รับงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการอย่างเพียงพอ ตลอดจนครูที่จะมาทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนนั้น จะต้องมีความสมบัติด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับสาขา กล่าวคือ สาขาปฐมวัย ซึ่งการที่บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ (เยาวภา เดชะคุปต์, 2542; รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536; วาโร เฟิงส์วีสดี, 2549; วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2552) สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่อธิบายว่า โรงเรียนของรัฐบาลนั้น หากจะมองประสิทธิภาพให้มองที่ทักษะและความสามารถของครูเป็นหลัก เพราะว่างบประมาณแต่ละแห่งได้รับในปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 เป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆ มาสู่องค์กร และการเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์บางสิ่งเพื่อตอบแทน และจูงใจให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2541 ; ธีระ รุญเจริญ, 2545; Burns, 1978; Bass & Avolio, 1994 Griffin, Crawford & Abraham, 1999) การจัดประสบการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เป็นเพราะว่า การจัดประสบการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมให้กับเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เด็กมีอิสระในการเรียนตามความสนใจความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เหมาะสมสอดคล้องกับอายุ วุฒิภาวะ และระดับพัฒนาการ เด็กได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง สำรวจ เล่น สังเกต ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง และให้เด็กเริ่มคิด วางแผน ตัดสินใจ โดยครูเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก โดยบูรณาการผ่านการเล่นและประสบการณ์ตรง (ราศี ทองสวัสดิ์ และคณะ, 2529; พัฒนา ชัชพงศ์, 2530; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551)

สมรรถนะองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 สมรรถนะองค์กร เป็นความสามารถของโรงเรียนในการขับเคลื่อนในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (Preedy, 1993; Steers et al. 1985; ชงชัย สันติวงษ์, 2539; กิตติ บุญนาค, 2541)

นวัตกรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 นวัตกรรมองค์กร เป็นกระบวนการที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล โดยเน้นความสำคัญของการบริหารในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา มีอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจ เป็นการบริหารที่ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนด และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษา (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2550; กิรติ ยศยิ่งยง, 2552; Glueck, 1980; Wright, Pringle & Kroll, 1992; Robbins, 2003)

บรรยากาศโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของครูในโรงเรียนเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคน การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของบุคลากรในโรงเรียน เป็นคุณลักษณะ คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพของโรงเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็นคุณสมบัติทั้งหมดของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม (Chung & Megginson, 1981 ; Cherrington, 1994; Stringer, 2002; Fox, et al, 1973)

ความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันองค์กรของครูปฐมวัย เป็นความรู้สึกของครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน สะท้อนถึงการยอมรับเป้าหมาย ความพยายามทุ่มเทให้กับงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน (Porter, 1974 ; Steers, 1977 ; Mowday, Steers; & Porter, 1982)

2. แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การจัดประสบการณ์ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า แบบจำลอง ที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมาได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการพัฒนาแบบจำลองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีในลักษณะของการบูรณาการ ภาคนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กร แนวคิดการบริหารจัดการทางการศึกษา (Chung K & Megginson, 1981; Cleland & King, 1983; Daft, 2003) และทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Conley & Donna, 1999; Cotton & Wiklund, 2001; Courtiss, 2003; Davis &

Newstrom, 1989) แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบจำลองโดยมีฐานคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยประกอบด้วย ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ล้วนมีความสำคัญต่อการอธิบายการเกิดขึ้นของประสิทธิผลขององค์กร เพราะปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การจัดประสบการณ์ และความผูกพันองค์กร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าต้องผ่านการสั่งสม บ่มเพาะคุณลักษณะดังกล่าวในตัวบุคลากรเป็นไปด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีทักษะการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับช่วงวัยของเด็กปฐมวัย แนวคิด และทฤษฎีการสอน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ความผูกพันกับองค์กร จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ (Caldwell & Spinks, 1990 ; Sammons; Hillman & Mortimore, 1995 ; Hoy & Miskel, 2001 ,2005, 2008; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร นวัตกรรมองค์กร บรรยากาศโรงเรียน เป็นสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างสะดวก ราบรื่น (Steers, 1977; Skipper, 2006; สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2548)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัย มี 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรมีสมรรถนะสูงนั้นจะสามารถผลักดันทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้โดยตรง เพราะว่า สมรรถนะขององค์กร เป็นเรื่องมหภาคขององค์กร (Micro) ในด้านโครงสร้างและงบประมาณขององค์กร จึงมีความสำคัญโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะหากว่าโรงเรียนปฐมวัยมีความพร้อมนั้น ก็อาจจะสามารถหาครูที่มีประสบการณ์สูงเฉพาะด้าน เพื่อช่วยส่งเสริมการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กได้ โดยที่ครูดังกล่าว อาจไม่จำเป็นต้องมีความผูกพันองค์กร (สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549 ; Steers et al,1985 ; Preedy, 1993; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีความผูกพันกับองค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ก็ย่อมที่จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท เพื่อต้องการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูงที่สุด (Mowday, Steers & Porter. 1982; Clegg. 1983; Dougherty, Allen; & Thomas. 1985) ความผูกพันองค์กรจะสามารถนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลต่อองค์การหลายประการที่สำคัญ ประกอบด้วย 1)การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งช่วยสนับสนุนในเรื่องการให้ความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์การเพิ่มมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น 2)การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมาก พนักงานจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะทำงานกับองค์การนั้นๆตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง

นักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Steers. 1976)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย มี 3 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านการจัดประสบการณ์ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ การที่ผู้บริหารของโรงเรียน มีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีทักษะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับครูในโรงเรียนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลักดันทำให้ครูเกิดทักษะการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากพฤติกรรม การสอนของครูจะผันแปรไปตามการติดตามผลการดำเนินงานของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีทักษะการโน้มน้าวที่ดี มีความสามารถในการจูงใจที่ดี ย่อมที่จะมีผลทำให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่ดี ตามไปด้วย (Robson & Matthews. 1995 ; Edmonds. 1979) นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งผลทำให้ บรรยากาศของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีเพราะโครงสร้างการบริหารงาน การบังคับใช้ กฎระเบียบของโรงเรียน จะผันแปรไปตามพฤติกรรมของผู้บริหาร Kent & Chelladurai (2001) เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นบรรยากาศหลักขององค์กร หลายองค์กร พบว่า ลูกน้องรักหัวหน้า ก็ยอมทำงานต่อ แม้ว่าจะไม่รักงานก็ตาม เพราะบรรยากาศด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหาร มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และพบว่า ภาวะผู้นำยังส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังความผูกพันขององค์กร อันจะผลักดันไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ (Goetsch & Davis. 2001; Schermerhorn, Hunt & Osborn. 2000; ธงชัย สันติวงศ์, 2539 ; สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549)

การจัดประสบการณ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีทักษะในการจัดประสบการณ์ที่มี ประสิทธิภาพนั้น จะส่งผลทำให้เกิดสมรรถนะขององค์กรที่เพิ่มขึ้น บรรยากาศโรงเรียนจะเปลี่ยนแปลงไป ในทิศทางที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่จริงจัง ทุ่มเทเพื่อนักเรียนปฐมวัยอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จนกระทั่งเกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรขึ้น และความผูกพันกับองค์กรนั้น ก็จะส่งผลทำให้เกิด ประสิทธิภาพของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่ว่า การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต้องอาศัยสมรรถนะขององค์กรในการแสวงหางบประมาณ และความร่วมมือ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหาร และเพื่อการเรียนการสอนมีการจัด สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโดยรวม และสมรรถนะดังกล่าว จะผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความผูกพันกับองค์กร และทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Schermerhorn, Hunt และ Osborn (2000) ที่พบว่า โครงสร้างขององค์กร นับ ได้ว่าเป็นบรรยากาศขององค์กร สืบเนื่องมาจากทักษะบางชนิดของพนักงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร ในกรณีดังกล่าว สรุปได้ว่าเป็น ทักษะการจัดประสบการณ์ เพราะทักษะนี้มีผลทำให้บรรยากาศใน

การทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท มีการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อรองรับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศขององค์กรที่ดีก็จะสามารถผลักดันทำให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน ผ่านความผูกพันขององค์กรได้ สรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์สามารถที่จะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัยผ่านสมรรถนะองค์กร บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร

บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสถานศึกษาปฐมวัย ผ่านความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี จะส่งผลทำให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียนได้ดี และความผูกพันกับโรงเรียน จะส่งผลทำให้ครูเกิดการปฏิบัติงานที่ดีทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้ ทั้งนี้ เพราะว่า บรรยากาศของโรงเรียน ในทางจิตวิทยานับได้ว่าเป็นสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่างๆ ดังเช่น บริบทของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลทำให้ครูเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเท ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นตัวผลักดันไปสู่การเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2540 ; Steers et al. 1985; Stum, 1999 ; Robbins, 1990)

นวัตกรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย แสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนมีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ไม่ได้มีผลทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลได้ นับได้ว่าเป็นข้อโต้แย้งในทางทฤษฎี อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนปฐมวัยมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนอยู่ที่พัฒนาการของนักเรียน ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ที่จะส่งผลทำให้บรรลุเป้าหมาย คือ ครู ผู้ทำหน้าที่ในการจัดประสบการณ์ อาจจะไม่ใช้นวัตกรรมทางการบริหารจัดการองค์กร แม้ว่าโรงเรียนจะมีนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีมากเพียงใด แต่หากนวัตกรรมดังกล่าวไม่ได้ตอบสนองโดยตรงต่อทักษะการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง นวัตกรรมองค์กร ก็ไม่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลโดยตรงของโรงเรียน ดังเช่น แนวคิดของกรมวิชาการ (2545)สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542) ที่อธิบายคล้ายกันว่า การประกันคุณภาพทางการศึกษา นับได้ว่าเป็นนวัตกรรมองค์กร ที่มุ่งส่งเสริมทำให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางที่เหมาะสม แต่พบปัญหาว่า โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศในการประกันคุณภาพทางการศึกษา ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่า นวัตกรรมองค์กร ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยได้ดี ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับเพิ่มพูนความผูกพันกับองค์กรให้กับครูปฐมวัยด้วยกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และการจัดบรรยากาศขององค์กรให้เป็นไปอย่างยืดหยุ่นและผ่อนคลาย เพราะหากครู มีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ย่อมที่จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเท มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่ การมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้

2) ผลการวิจัยครั้งนี้ ค้นพบว่าสมรรถนะองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปฐมวัยได้ดี ควรปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อมุ่งเน้นไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง เน้นความสำคัญของการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร เพราะหากโรงเรียนปฐมวัยมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ดีก็จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค.
- กิตติ บุนนาค. (2541). การนำนโยบายการบริหารงานขององค์การธุรกิจไทยไปปฏิบัติ : ศึกษาปรากฏการณ์ปัญหาในอดีตเพื่อพัฒนาสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตุสุขเดช กำแพงแก้ว. (2546). การศึกษากิจกรรมรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.” ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุณเจริญ. (2545). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- นิตยา คชภักดี. (2543). ขั้นตอนการพัฒนาของเด็กปฐมวัยตั้งแต่ปฏิสนธิ-5 ปี. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.
- บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม การทำงานในองค์การ แรงจูงใจ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2541). ทางเลือกทางรอด. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เออาร์ อินฟอร์เมชั่น แอนด์ พับลิเคชั่น.

- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. (2549). คำพ่อสอน : ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- พัฒนา ชัชพงศ์. (2530). การจัดประสบการณ์และกิจกรรมระดับปฐมวัย, เอกสารบรรยายชุดที่ 3 แผนการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวภา เดชะคุปต์. (2542). การศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เอพี กราฟฟิกส์ไชน่า.
- ราศี ทองสวัสดิ์ และคณะ. (2529). ชุดเอกสารชุดอบรมหน่วยที่ 6 การจัดประสบการณ์ชั้นเด็กเล็กและการศึกษาดูงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง. หจก.สามลดา. กรุงเทพมหานคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์-ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหาร สำหรับ นักบริหารการศึกษามืออาชีพ. นักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:การพัฒนาตัวแบบและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **การประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 3 : การพัฒนามาตรฐานการศึกษา** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). **รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย ปี 2551-2552** กรุงเทพฯ : เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2550). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559** กรุงเทพฯ : หจก. วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- Bass, B.M., Avolio, B. J.; & Atwater, L. (1994). Improving Organizational Effectiveness: Through Transactional Leadership of Men and Women. **Applied Psychology: An International Review.**45(1).
- Bloom, B. (1964). **Stability and Change in Human Characteristics.** New York : Wiley.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Caldwell, B.J. & Sprinks, J.M. (1990). **The Self-managing School .** London: Taylor and Francis (Printers) Ltd.
- Cherrington, David J. (1994). **Organizational behavior: The management of Individual and Organization Performance.** 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Chung K. H., & Megginson, L. C. (1981). **Organizational behavior: Developing managerial skill.** New York: Harpers and Row.
- Clegg, C.W. (1983). Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A methodological Critique and Empirical Study. **Journal of Applied Psychology.**68, 88-101.
- Cleland, D.I. & King, W.R. (1983). **System Analysis and Project Management.** Tokyo : McGraw-Hill.
- Conley, S., & Donna E., M. (1999). Organizational Climate and Teacher Professionalism : Identifying Teacher Work Environment Dimensions.G In **School Climate : Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environment**, 103 - 120 edit by H. Jerome Freiberg. Great Britain : Biddles Ltd.
- Cotton, K., & Wikelund, K.R. (2001). **Parent involvement in education.** Retrieved August 20, 2014, from <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/3/cu6.html>.

- Courliss, W.C. (2003). **A Climate study for the ubly community schools**. Daft, R. (2003). **Management** (6th ed). Cincinnati, OH: South-Western.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., (1989). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill Book.
- Dougherty, T. W., Allen, C. B. ; & Thomas, L. K. (1985). Precursors of Employee Turnover:A Multi-Sample Causal Analysis. **Journal of Occupational Behavior**. 6, 259-271.
- Edmonds, R.R.. (1979). **Effective Schools for the Urban Poor**. Education Leadership.
- Fox, Robert S., et al. (1973). **School Climate Improvement : A Challenge to The School Administrator**. Englewood; Colorado : Phi Delta Kappa.
- Geotsch, David L. ; & Davis, Stanley B. (2001). **Quality Management: Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Glueck, W. and Jauch L. (1980). **Business Policy and Strategic Management**, 4th d. N.Y., McGraw-Hill Inc,.
- Griffin, D., Crawford, J. ; & Abraham, M. (1999). Effective Management of Museums in the 1990s. **Curator**. 42(1).
- Hoy,W.K,&,C.G. Miskel.(2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kent, A. ; & Chelladvrai, P. (2001). Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Citizenship Behavior: A Case Study in Intercollegiate Athletics. **Journal of Support Management**. 15, 135-159.
- Mowday, Richard T, Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1982). **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.

- Porter, L.W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. December 59, 603 – 609.
- Preedy, M. (1993). **Managing the Effective school**. London : Paul Chapman.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization theory structure, design, and applications** (3rd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robson, M. & Matthews, R.M. (1995). **Quality in Education : Some Issues for Schools and Their Community**. Bangkok: UNESCO Principal Regional Office for Asia and The Pacific.
- Robbins, P. S. & Coulter, M. (2003). **Management international**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall.
- Sammons, p., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research**. London: OFSTED.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2000). **Organizational behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Skipper, S. (2006). **Conceptual Framework for Effective Inclusive Schools**. Retrieved November 2, 2014, from <http://www.leadership.fau.edu/icsei2006/Papers/skipper.doc>.
- Steers, M. R. (1976). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. University of Oregon, Office of Naval Research, Technical Report # 2.
- Steers, M. R. (1977a). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. *Administrative Science quarterly*.
- _____. (1991). **Introduction to Organizational behavior**. New York : HarperCollins.
- Steers, M. R. et al. (1985). **Organization Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, Cliff: Good Year Publishing.
- Stringer, Robert A. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Stum, D.L. (1999). Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid. **Strategy and Leadership**. 29 (4): 49.
- Wright, C. Pringle & KROLL, M. (1992). **Strategic Management. Text and Cases**. Allyn and Bacon, Needham Heights