

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ : การวิเคราะห์เส้นทาง

Ethical Transformational Leadership, Organizational Culture, Learning Organization and School Effectiveness Affiliated with The Primary Educational Service Area Office in Nakhonsawan Province: Path Analysis

ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง¹
Chusak Phetkrajang¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู รวมทั้งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,050 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 210 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าอิทธิพลรวม ค่าอิทธิพลตรงและทางอ้อม โดยการวิเคราะห์เส้นทางและวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.204, p<.01$) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงมากต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.769, p<.01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 91.30 ($R^2 = 0.913$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹ Doctoral Candidate, Degree of Doctor of Philosophy Program in Administration of Organization Development, Chaopraya University.

เชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.268, p<.01$)
 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.675, p<.01$)
 องค์การแห่งเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.557, p<.01$)
 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันอธิบาย
 ประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 85.10 ($R^2 = 0.851$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ประสิทธิผลโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the levels of the relationship among ethical transformational leadership, organizational culture, learning organization and school effectiveness affiliated with the primary educational service area office in Nakhonsawan province 2) to study the levels of the total influence of ethical transformational leadership and organizational culture affecting organizational culture, 3) to study the levels of the total influence of ethical transformational leadership, organizational culture and learning organization affecting school effectiveness affiliated with the primary educational service area office in Nakhonsawan province. The respondents are 1,050 teachers including directors and vice directors from 210 schools affiliated with the primary educational service area office in Nakhonsawan province from cluster random sampling. Units of analysis are schools. The statistics are means, standard deviations, Pearson's correlation coefficients (r), path analysis and stepwise multiple regression analysis.

The research results have indicated that; 1) The correlation among ethical transformational leadership, organizational culture, learning organization and school effectiveness have been statistically significant at .01. 2) Ethical transformational leadership has had statistically significant positive total effect at a low level on learning organization. ($TE=0.204, p<.01$) Organizational culture has had statistically significant positive total effect at a very high level on learning organization. ($TE=0.769, p<.01$) Ethical transformational leadership and organizational culture can explain learning organization at a very high level. (91.30% or $R^2 = 0.913$) 3) Ethical transformational leadership has had statistically significant positive total effect at a low level on school effectiveness. ($TE=0.268, p<.01$) Organizational culture has had statistically significant positive total effect at a high level on school effectiveness. ($TE=0.675, p<.01$) Learning organization has had statistically significant positive total effect at a high level on school effectiveness. ($TE=0.557, p<.01$) Ethical transformational leadership, organizational culture and learning organization can explain school effectiveness at a very high level. (85.10% or $R^2 = 0.851$)

Keywords: Ethical Transformational Leadership, Organizational Culture, Learning Organization, School Effectiveness

บทนำ

จุดมุ่งหมายของทุกองค์การที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นที่สนใจอย่างมากในสภาวะการแข่งขันอย่างสูงเพื่อให้องค์การอยู่รอดในโลกปัจจุบันในทุกองค์การ (Cameron, 2005) เป็นผลให้องค์การต่างๆ ต้องปฏิรูประบบตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉื่อยฉาบและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะอยู่รอดและกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก กล่าวคือเพื่อความอยู่รอดแล้ว องค์กรทั้งหลายในศตวรรษนี้จะต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น (Marquardt, 2002) ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงต้องพยายามปรับตัว เพื่อให้ องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ เช่น การบริหารจัดการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร อย่างเช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร หรือแม้แต่การสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดต่างๆ เหล่านี้ถูกนำมาใช้ในองค์กรเพื่อให้ องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (Robbins & Coulter, 2012) รวมทั้งองค์การที่เป็นของหน่วยงานราชการเช่น โรงเรียน เป็นต้น

ในการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนในปัจจุบันนั้น มีการประเมินกันหลายระดับ หลายขั้นตอน ทั้งการประเมินภายในโรงเรียน เช่น การประเมินตนเอง และหน่วยงานภายนอกประเมิน เช่น ประเมินด้วยหน่วยงานต้นสังกัด การประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ., เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลการประเมินต่างๆ อื่นที่แสดงถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างผลการสอบโอเน็ต ผลการสอบ PISA เป็นต้น ซึ่งผลสอบเหล่านี้สะท้อนถึงผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลที่เกิดกับตัวผู้เรียน อย่างเช่นผลการสอบ การสอบโอเน็ต (O-NET) ในแต่ละปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เกือบทุกกลุ่มสาระ ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนหนึ่งโดยเฉพาะด้านผลผลิตหรือด้านคุณภาพของผู้เรียนยังไม่มี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2558)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น งานวิจัยของ Cummings & Worley (2005) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับ Kotter & Heskett (1992) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านการเงินของบริษัท และในงานวิจัยของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ เอกรัตน์ ดวงปัญญาชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี (2555: 1, 15-18) ยังพบว่าแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรพร้อมทั้งแนวคิดประสิทธิภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยิ่งและพบว่าแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อแนวคิดประสิทธิภาพองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นสามารถอนุมานได้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน ทำให้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยดังกล่าวในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ว่ามีลักษณะความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพโรงเรียนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและ

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยประยุกต์แนวคิดการวัดประสิทธิภาพโรงเรียนจากแนวคิดประสิทธิภาพองค์กรของ Quinn & Rohrbaugh (1983) เป็นแนวคิดหลัก โดยตัวแบบการแข่งขันค่านิยมเป็นตัวแบบเชิงบูรณาการประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน 2) ตัวแบบระบบเปิด 3) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ประยุกต์ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1995) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติหรือด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ 2) ด้านอิทธิพลเชิงพฤติกรรมหรือด้านบารมีเชิงพฤติกรรม 3) ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและ 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของ Brown, Treviño & Harrison (2005) จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ประยุกต์ตามแนวคิดของ Denison (1990) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัวและวัฒนธรรมพันธกิจ

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ตามแนวคิดของ Watkins & Marsick (1993, 2003) จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการไต่ถามและสนทนา 3) การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การสร้างระบบเพื่อเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 5) การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ 6) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อมและ 7) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในงานวิจัยของ สมจินตนา คุ่มภัย (2553: 3-4) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย และในงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทร์สุวรรณ (2554: 4) พบว่า แนวคิดวัฒนธรรม

องค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร เช่น ทิพวรรณ ปุณณินท์ (2551) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก อัจฉรา วรวิฑูรี (2553) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับ พรเทพ แซ่ซิ้ม (2554)

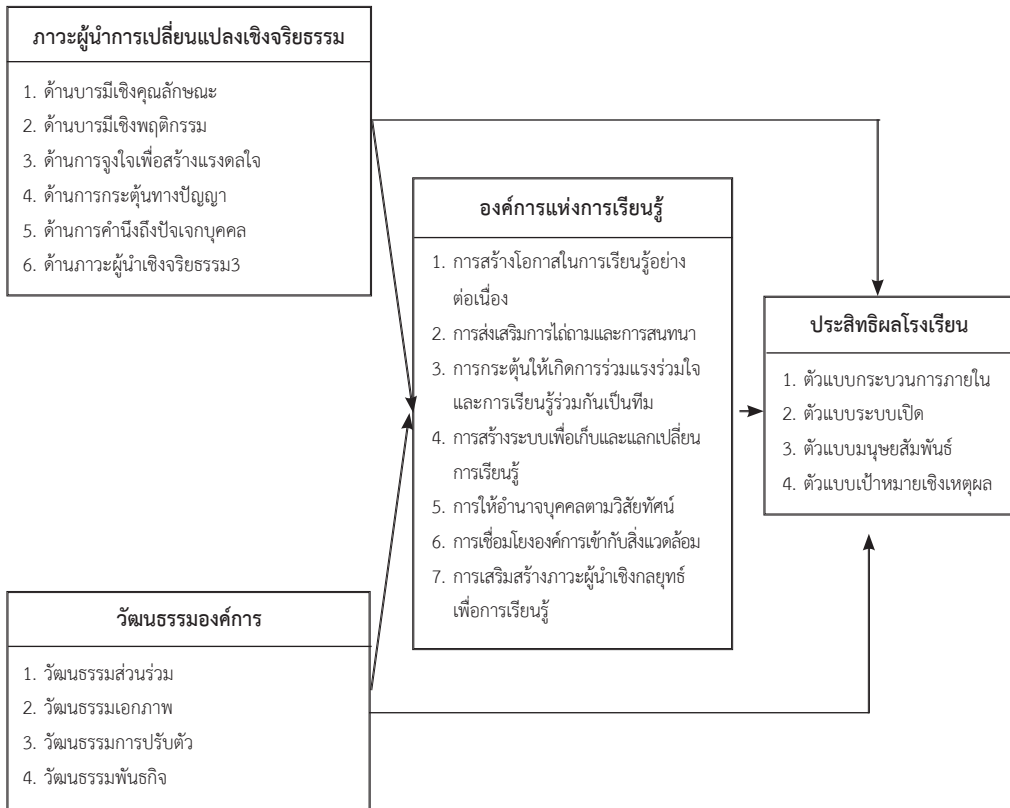
ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร เช่น งานวิจัยของของลือชัย จันทร์เป็ (2546) สมคิด สร้อยน้ำ (2547) และ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรและ ปิติพงษ์ วรรณรี (2551) ยังพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพโรงเรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. สมมติฐานข้อที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สมมติฐานข้อที่ 3 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 526 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 6,711 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2558 จากการคำนวณระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และช่วงความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 5 พบว่าจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 222 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่มตามสัดส่วนของอำเภอ กำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละอำเภอโดยใช้สัดส่วนอำเภอและสุ่มอย่างง่ายโดยจับสลากรายชื่อโรงเรียนตามสัดส่วนของอำเภอ ได้จำนวนโรงเรียน 222 แห่ง
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ

- จำนวน 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรส่งผ่าน จำนวน 1 ตัวแปร คือ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพโรงเรียน
 4. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2558 – สิงหาคม 2558
 5. ขอบเขตพื้นที่ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 526 โรงเรียน
- วิธีการวิจัย**
- ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ และระดับการวิเคราะห์เป็นระดับองค์การโดยใช้ค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม มีวิธีการวิจัย ดังนี้
1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบ

สอบถามแบบประมาณค่า 6 ระดับ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองเป็นบางส่วนและปรับปรุงจากแบบสอบถามอื่นๆ เป็นบางส่วน ดังนี้ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Marsick & Watkins (1997) แบบสอบถามที่เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ Brown, Treviño & Harrison (2005) และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) หากคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาความตรงเชิงเนื้อหาใช้วิธีการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าอัลฟา (α) ของแต่ละด้านของแต่ละตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.832-0.976

2. การดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาที่สมบูรณ์ทั้งหมด 1,050 ชุด จาก 210 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.66

3. แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอนและการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์ ระดับอิทธิพลและอำนาจในการพยากรณ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยแปลผลกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์และค่าอิทธิพล (Leech, Barrett & Morgan, 2005: 56) $R=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือ

สหสัมพันธ์สูง $R=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13-0.25$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย

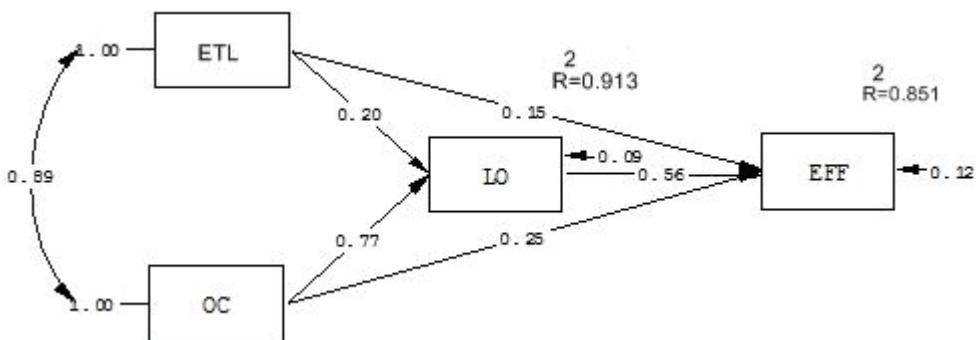
ผลการวิจัย

สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.204, p<.01$) และ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงมากต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.769, p<.01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 91.30 ($R^2 = 0.913$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.268, p<.01$) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.675, p<.01$) องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.557, p<.01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 85.10 ($R^2 = 0.851$)

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	EFF	ETL	OC	LO	ACL	BCL	IML	ISL	ICL	EL	IC	CC	AC	MC	CL	ID	TL	CS	EM	CE	PL	IN	OS	HR	RG
EFF	1																								
ETL	.872**	1																							
OC	.915**	.895**	1																						
LO	.929**	.892**	.951**	1																					
ACL	.817**	.948**	.822**	.827**	1																				
BCL	.829**	.967**	.845**	.846**	.939**	1																			
IML	.836**	.975**	.869**	.865**	.911**	.943**	1																		
ISL	.816**	.962**	.865**	.855**	.877**	.912**	.947**	1																	
ICL	.819**	.952**	.867**	.849**	.859**	.883**	.915**	.923**	1																
EL	.876**	.921**	.854**	.866**	.845**	.855**	.867**	.845**	.865**	1															
IC	.866**	.879**	.964**	.905**	.812**	.827**	.847**	.854**	.875**	.818**	1														
CC	.882**	.865**	.975**	.925**	.780**	.806**	.845**	.850**	.845**	.824**	.934**	1													
AC	.879**	.857**	.961**	.922**	.796**	.810**	.837**	.832**	.811**	.819**	.884**	.927**	1												
MC	.903**	.853**	.960**	.920**	.785**	.818**	.826**	.804**	.815**	.835**	.902**	.904**	.901**	1											
CL	.867**	.834**	.926**	.951**	.779**	.792**	.804**	.794**	.805**	.800**	.893**	.896**	.881**	.905**	1										
ID	.881**	.845**	.916**	.954**	.788**	.804**	.814**	.808**	.809**	.812**	.877**	.894**	.878**	.887**	.912**	1									
TL	.891**	.846**	.904**	.961**	.793**	.798**	.816**	.804**	.806**	.827**	.860**	.886**	.878**	.867**	.893**	.925**	1								
CS	.878**	.829**	.901**	.945**	.770**	.794**	.811**	.798**	.782**	.792**	.851**	.876**	.897**	.853**	.892**	.874**	.901**	1							
EM	.891**	.840**	.904**	.951**	.770**	.791**	.823**	.821**	.799**	.806**	.856**	.882**	.880**	.873**	.872**	.883**	.903**	.904**	1						
CE	.890**	.864**	.895**	.956**	.794**	.824**	.833**	.825**	.825**	.849**	.860**	.867**	.863**	.864**	.900**	.896**	.890**	.868**	.897**	1					
PL	.881**	.873**	.880**	.931**	.801**	.822**	.850**	.835**	.821**	.873**	.822**	.846**	.856**	.871**	.853**	.852**	.874**	.840**	.866**	.908**	1				
IN	.956**	.820**	.873**	.893**	.766**	.781**	.785**	.778**	.769**	.818**	.813**	.849**	.845**	.865**	.828**	.839**	.860**	.838**	.865**	.855**	.850**	1			
OS	.958**	.814**	.858**	.876**	.741**	.767**	.782**	.765**	.773**	.832**	.810**	.840**	.824**	.838**	.804**	.819**	.849**	.845**	.839**	.842**	.823**	.924**	1		
HR	.969**	.872**	.896**	.908**	.825**	.830**	.837**	.815**	.814**	.872**	.858**	.859**	.866**	.876**	.844**	.881**	.874**	.841**	.867**	.873**	.856**	.892**	.897**	1	
RG	.937**	.826**	.871**	.876**	.791**	.792**	.791**	.761**	.772**	.824**	.836**	.823**	.827**	.875**	.841**	.830**	.822**	.831**	.836**	.831**	.838**	.840**	.833**	.914**	1
M	5.112	5.131	5.103	5.069	5.152	5.152	5.138	5.073	5.117	5.176	5.137	5.044	5.092	5.143	5.077	5.086	5.037	5.044	5.051	5.092	5.103	5.049	5.044	5.132	5.226
SD	0.423	0.447	0.405	0.424	0.459	0.482	0.461	0.472	0.482	0.456	0.434	0.410	0.420	0.417	0.450	0.443	0.449	0.451	0.447	0.452	0.434	0.421	0.474	0.458	0.422

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$



ภาพ 2 ระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

ตาราง 2 ค่าอิทธิพลรวม (TE) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE)

ตัวแปรถูกทำนาย	ตัวแปรทำนาย									R ²
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			วัฒนธรรมองค์การ			องค์การ			
	เชิงจริยธรรม (ETL)			(OC)			แห่งการเรียนรู้ (LO)			
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	
องค์การแห่งการเรียนรู้	0.204**	0.204**		0.769**	0.769**					0.913
ประสิทธิผลโรงเรียน	0.268**	0.154**	0.114**	0.675**	0.247**	0.429**	0.557**	0.557**		0.851

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.204$, $p < .01$) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงมากต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.769$, $p < .01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 91.30 ($R^2 = 0.913$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับต่ำต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.268$, $p < .01$) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.675$, $p < .01$) องค์การแห่งเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกในระดับสูงต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.557$, $p < .01$) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 85.10 ($R^2 = 0.851$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมากกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะความเป็นผู้นำสูงทั้งทางด้าน การเปลี่ยนแปลงและทางด้านจริยธรรมนั้น หมายความว่า พฤติกรรมของผู้นำ อิทธิพลของผู้นำ บารมีของผู้นำมีอำนาจต่อการชักจูง ชักนำพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งหมายถึงครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามแนวทาง ตามจุดมุ่งหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ทั้งผู้นำและผู้ตามกำหนดกฎเกณฑ์ร่วมกันและยอมรับและตกลงร่วมกันว่าจะปฏิบัติตาม ซึ่งหมายถึงแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมของโรงเรียนนั่นเอง ดังนั้นจึงพบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554)

ในประเด็นของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สามารถอธิบายในทำนองเดียวกันได้ว่า การที่ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีภาวะความเป็นผู้นำสูงทั้งทางด้าน การเปลี่ยนแปลงและทางด้านจริยธรรมนั้นหมายความว่า พฤติกรรมของผู้นำ อิทธิพลของผู้นำ บารมีของผู้นำมีอำนาจต่อการชักจูง ชักนำ พฤติกรรมของผู้ตามซึ่งหมายถึงครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามแนวทาง ตามจุดมุ่งหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่

ร่วมกันตั้งไว้ ดังนั้นผู้ตามซึ่งหมายถึงครูและบุคลากรภายในโรงเรียนจึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความรู้ ความสามารถ ยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่และทุ่มเททั้งกำลังแรง การแรงใจ ถึงแม้ว่าพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้จะสูงมากก็ตาม ดังนั้นจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1995) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีบารมีเชิงพฤติกรรมจะมีอิทธิพล ต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามอยากกระทำตาม เพราะผู้นำมีความน่าเชื่อถือและน่าเคารพ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมในตัวผู้นำ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของครูและโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย นั่นคือเกิดประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับพรเทพ แซ่ซิ้ม (2554) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) และพงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2555: 15-18)

ในประเด็นของอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีวัฒนธรรมร่วมกันที่เข้มแข็ง บุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตามวิสัยทัศน์ร่วม มีการทำงานเป็นทีม โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานในโรงเรียน เช่น มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ครูและบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความหลากหลายทางความคิดและวิชาการ มีการยอมรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน มีการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน มีการได้รับผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการร่วมกันคิดร่วมทำอย่างเป็นระบบ โดยมีวิธีคิดและวิธีการที่สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เด่นชัด บุคลากรภายในโรงเรียนยอมรับและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับข้อค้นพบในครั้งนี้ ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ว่า วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์กัน เช่น งานวิจัยของ พงษ์เทพ

จันทสุวรรณและคณะ (2555) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานศึกษารวจนครบถวณ อีกทั้งในงานวิจัยของ ลือชัย จันทรีปี (2546) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

ในประเด็นของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถอธิบายในทำนองเดียวกันได้ว่า ปัจจัยของทั้งสามตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรต่างมีอิทธิพลต่อกัน อาจสามารถอธิบายได้ว่า การที่ผู้นำโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำสูงนั้นหมายความว่า พฤติกรรมของผู้นำ อิทธิพลของผู้นำ บารมีของผู้นำมีอำนาจต่อการชักจูง ชักนำพฤติกรรมของผู้ตามซึ่งหมายถึงครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามแนวทาง ตามจุดมุ่งหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตามวิสัยทัศน์ร่วม มีมุมมองการคิดของคนในโรงเรียน มีการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนพยายามทุ่มเทหนักแรงกาย แรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ดังนั้นจึงก่อกำเนิดเกิดเป็นการเรียนรู้ภายในองค์การ การเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ในประเด็นของอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins & Marsick (1993, 2003) ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์เป็นองค์การที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่โรงเรียน ขณะเดียวกันก็ใช้โรงเรียนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของ

ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 องค์ประกอบคือ ด้านการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมด้านการสร้างระบบเพื่อเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และด้านการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม จำนวน 1 องค์ประกอบ คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และองค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การอีกจำนวน 1 องค์ประกอบคือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจรวมทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ สามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 89.60

ดังนั้นแนวทางในการเพิ่มระดับประสิทธิผลโรงเรียนนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการและหามาตรการเพื่อรักษาและ/หรือยกระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยเน้นที่องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น หรือแม้แต่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยหรือต่ำถ้าต้องการปรับปรุงหรือเพิ่มระดับประสิทธิผลโรงเรียน ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในตัวผู้บริหารโรงเรียน 2) สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีวัฒนธรรมพันธกิจที่เข้มแข็งและ 3) สร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีระบบการสร้าง การเก็บและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ อาจดำเนินการผ่านโครงการต่างๆ เหล่านี้ได้ เช่น โครงการสนับสนุนและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการโรงเรียนสีขาว โครงการอบรมและพัฒนาการการบริหารจัดการโดยใช้การมีส่วนร่วม การสร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนหรือโครงการและเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ ปุณณินท์. (2551). อิทธิพลของผู้บริหารที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติพงษ์ วรรณรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรเทพ แซ่ซิ้ม. (2554). ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ เอกรัตน์ ดวงปัญญา ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์และอนงนาภา ภูมิภักดี. (2555). ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 1, 17-34.
- ลือชัย จันทรพี. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์. (2558, เมษายน). “ประกาศผลไอเน็ต ม.3 ปีสี่ม ป.6 คะแนนเพิ่ม” แหล่งที่มา <http://www.thai-rath.co.th/content/487122> สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2558.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบแห่งองค์การการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉรา วรฤทธิ์ (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

References

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1995). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Brown, M.E. Treviño, L. K & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Cameron, K. (2005). (Eds.), *Organizational effectiveness: Its demise and re-emergence through positive Organizational scholarship* in K.G. Smith and M.A. Hitt Great minds in management: The process

- of the theory development (pp.394-429). New York: Oxford University Press.
- Chaikumhan, Sodsakorn. (2007). *Factors influencing learning organization of the Basic Education School*. Doctor of Philosophy, Silpakorn University. (in Thai).
- Chandasuan, Pongthep. (2011). *Leadership, organizational culture and organizational effectiveness of the schools managed by Bangkok Metropolitan Administration: Structural equation modeling*. Doctor of Philosophy (Social Development and Environmental Management) National Institute of Development Administration. (in Thai).
- Chandasuan, Pongthep., Doungpanya, Agarat., Sawataporn, Charnarong., & Phoomphakdee, Anongnat. (2012). Transformational leadership, organizational culture, learning organizational and organizational effectiveness of Metropolitan Police Station: Path analysis. *Academic Journal Chaopraya University*, 1, 17-34. (in Thai).
- Chanpo, Leorchai. (2003). *Learning organization model for Catholic Vocational School in Thailand*. Dissertation of doctoral Degree. King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. (in Thai).
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2005). *Essentials of organization development & change*. America: South-Western College Publishing.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture organizational effectiveness*. New York: Wiley. Koompai, Somjintana. (2010). *Comparison among organizational cultures affecting organizational effectiveness: A case study of Thailand's Public Enterprises*. Doctor of Philosophy (Public Administration) National Institute of Development Administration. (in Thai).
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. (2nd ed.) Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. (2nd ed.) Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1997). *Lessons from informal and incidental learning*. In J. Burgoyne, & M. Reynolds (Eds.), *Management learning: Integrating perspectives in theory and practice*. (pp. 295-311). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Phanphurk, Sumphan. (2015, April). O-net result. Retrieved from <http://www.thairath.co.th/content/487122/> (in Thai).
- Punnin, Tippawon. (2008). *Influence of transformation leadership to the effectiveness of school administrator under the organization climate of Bangkok Diocess Schools Region 6*. Thesis of Master degree, Burapha University. (in Thai).
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2012). *Introduction to management and organization*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Saesim, Porntep. (2011). *Transformational leadership administrators affecting the effectiveness of school under the Office of Secondary Educational Service Area 1*. Thesis of Master degree, Educational Administration Technology Program, Siam Technology College. (in Thai).

- Sroinam, Somkid. (2004). *A development of the learning organization model in the secondary schools*. Dissertation of doctoral Degree, Khon Kaen University.
- Wanree, Pitipong. (2008). *The relationship between learning organization in school and the effectiveness of school administration under Educational Service Area Office Sakon Nakhon 1*. Thesis of Master degree, Educational Administration Program, Rajabhat Sakon Nakhon University. (in Thai).
- Wareerit, Achara. (2010). *The relationship between transformational leadership of school administrators and school effectiveness under Educational Service Area Office Loei 1-3*. Thesis of Master degree, Education Program, Rajabhat Loei University. (in Thai).
- Watkins, K.E. & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- _____ (2003). *Making learning count! Diagnosing the learning culture in organizations: Advances in developing human resource*. Thousand Oaks, CA: Sage.