

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 2

Transformational Leadership and Organizational Culture Affecting
Organizational Effectiveness of Schools Affiliated With the Primary
Educational Service Area Office Inspection Region

กนก เลียบเงิน¹ และ ผศ.ดร.พงษ์เทพ จันทร์สุวรรณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 และ ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากแบบสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 1,189 คน จาก 249 โรงเรียน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทางตามแบบสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($P < .05$) (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) และ (3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลพบว่า ค่าสถิติเบื้องต้นเป็นไปตามข้อตกลงคือ Chi-square = 121.405, $df = 43$, RMSEA = 0.082 สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับ ปานกลาง (Direct Effect = 0.58) และ วัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำ (Direct Effect = 0.35) และ พบว่าทั้งสองปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 ได้ร้อยละ 78.80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพองค์การ

ABSTRACT

The main objectives of this study were to examine the level and the relationships among transformational leadership, organizational culture, and effectiveness of the consolidated primary schools district number 2, and to investigate the influences of transformational leadership and organizational culture affecting the effectiveness of consolidated primary schools. Data in this study, receiving from a set of 1,189 questionnaires of concerned personnel of 249 schools of the consolidated primary schools, were employed. All selected statistics were analyzed: frequency, percentage, means, standard deviation, one-sample t-test, Pearson's product moment correlation, and path analysis with the structural equation

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

model. Research results were as follows: (1) The levels of all transformational leadership, organizational culture, and effectiveness of the consolidated primary schools district number 2 were at high level, ($P < .05$); (2) There were significant positive relationships at the .05 level among transformational leadership, organizational culture, and effectiveness of the consolidated primary schools; and (3) As a result of path analysis, these following statistics were shown the empirical data fit the model: Chi-square = 121.405, $df = 43$, RMSEA = 0.082, it could be concluded that effective schools received positive direct effect from transformational leadership at moderate level (Direct Effect = 0.58), and organizational culture at low level (Direct Effect = 0.35). It was also found that those two aspects could predict the school effectiveness at 78.80 percent and at the .05 level of significance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Organization Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2554 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักมีค่าเฉลี่ยไม่เป็นที่น่าพอใจและมีแนวโน้มลดลงทุกปี ดังนั้นสถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพองค์กร (Organizational Effective-ness) ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องการที่จะบรรลุ (Robbins, 1990) ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งไปสู่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับประสิทธิผลขององค์การ ประเด็นนี้จึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง

ขณะเดียวกันจากการศึกษาข้อมูลในอดีตพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามปฏิบัติตามแบบไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน และในขณะเดียวกันภาวะผู้นำจะส่งผลต่อการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการพัฒนาทางสติปัญญาหรือที่เรียกว่า การกระตุ้นทางปัญญา รวมทั้งภาวะผู้นำยังสามารถโน้มน้าวผู้ตามทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass and Avolio, 1997)

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่ในอดีตพบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (Denison, 1990) และ เมื่อพิจารณาในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำจะพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยผู้นำจะเป็นรากฐานสำคัญทั้งในด้านการก่อตัวจัดการ ปลูกฝัง และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และ ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นำภายในองค์การได้เช่นเดียวกัน (Schein, 1985)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพองค์กร ตลอดจนศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2

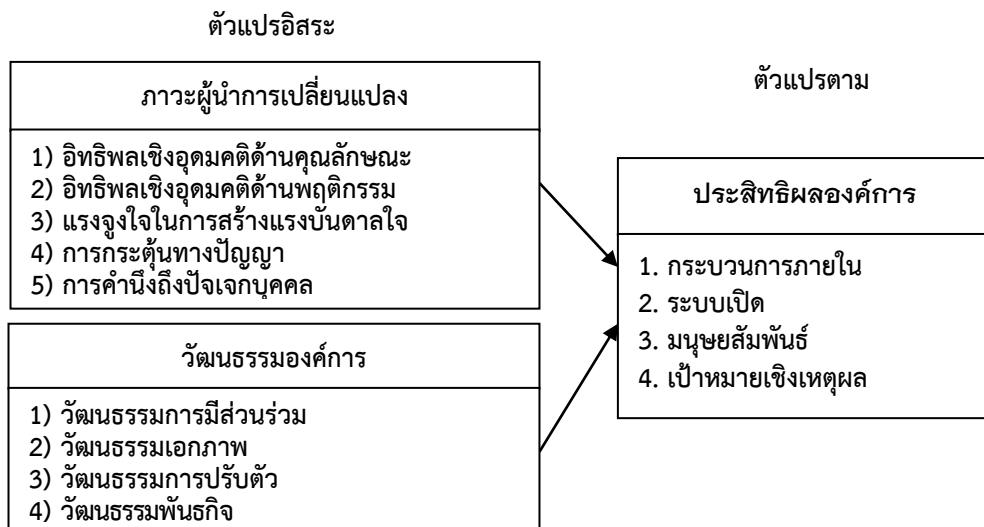
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ เหตุผล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำแนวคิดประสิทธิผลองค์การของ ควินน์ และ โรห์บาค (Quinn and Rohrbaugh, 1983) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) 2) ด้านระบบเปิด (Open System) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และ 4) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal) และ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และ อะโวลิโอ (Bass and Avolio, 1997) ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับอิทธิพลอุดมคติ (Idealized Influence) 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ (Attributed) 2) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) 3) การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Inspirational Motivation) 4) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การได้ใช้แนวคิดของ เดนิสัน (Denison, 1990) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

ทั้งนี้จากการศึกษาของ เชียน (Schein, 1985) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยผู้นำจะเป็นรากฐานสำคัญในด้านการก่อตัว จัดการ คัดสรร ปลูกฝัง และ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลต่อผู้นำภายในองค์การเช่นเดียวกัน การศึกษาในอดีตของ บาส (Bass, 1998); แอนโทนาทิสและเฮาส์ (Antonakis and House, 2002) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นตัวแปรทำนายเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์การ และจากการศึกษาของ เดนิสันและคณะ (Denison et al. (2003) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวการวิจัยครั้งนี้จึงมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ อยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบงานวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงพรรณนา (Survey & Descriptive Research Studies)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 1,189 คน จาก 249 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย และจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scales) ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1997) วัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) และ ประสิทธิภาพองค์การของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ซึ่งปรับปรุงจากงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) จากนั้นทำการตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ทั้งฉบับเป็น 0.973 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.706-0.910

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทางตามตัวแบบสมการโครงสร้าง และค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) เป็นดังนี้ $\chi^2 = \text{No Sig.}, P > .05, \chi^2 / df < 3, RMSEA < 0.08$ (Kline, 1998; Ullman, 2001; Steiger, 1990)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการ ที่ 2” พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงตลใจ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมคติด้านพฤติกรรม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($P < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.46, 4.45, 4.42, 4.38 และ 4.28 ตามลำดับ (2) วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมด้านพันธกิจ ด้านส่วนร่วม ด้านการปรับตัว และ ด้านเอกภาพ ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($P < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.45, 4.41, 4.34 และ 4.25 ตามลำดับ และ (3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2 ในภาพรวมด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านระบบเปิด และด้านกระบวนการภายใน ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($P < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.48, 4.34, 4.10 และ 4.04 ตามลำดับ

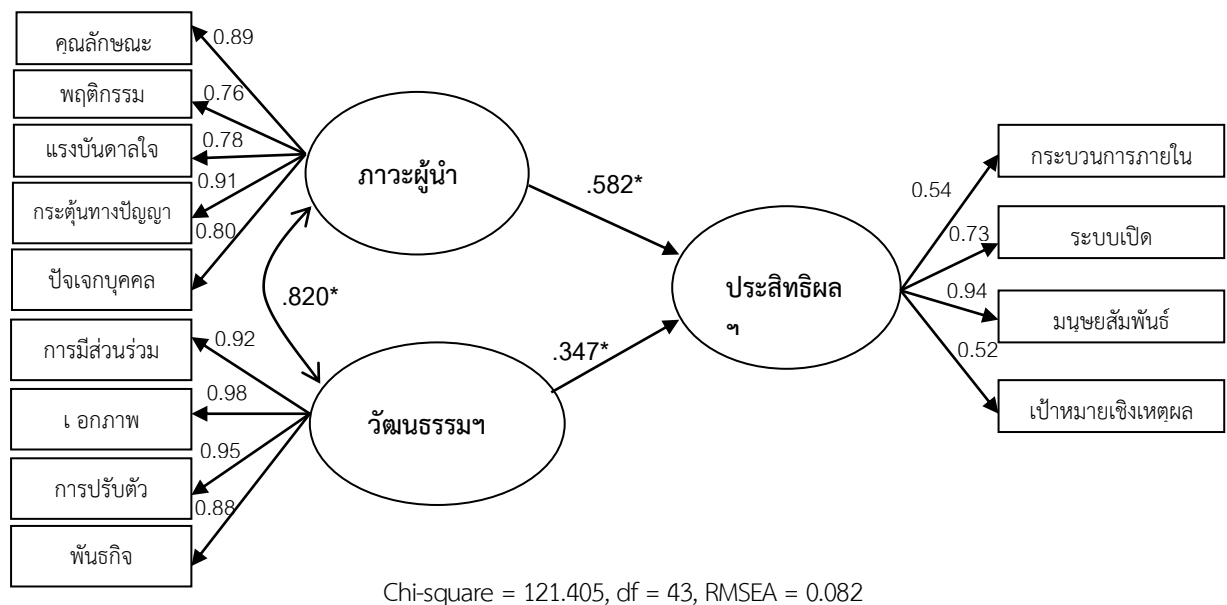
2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2” พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (ใช้สัญลักษณ์ OC) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ใช้สัญลักษณ์ TF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30-0.76 ที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ใช้สัญลักษณ์ TF) กับ ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน (ใช้สัญลักษณ์ OE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง 0.35-0.69 ที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (ใช้สัญลักษณ์ OC) กับประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน (ใช้สัญลักษณ์ OE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.14-0.74 ที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2” พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ค่าสถิติเบื้องต้นเป็นไปตามข้อตกลงคือ $\text{Chi-square} = 121.405, df = 43, RMSEA = 0.082$ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 และ ภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2

Dep.V.	Indep.V.	R-square	Beta
● ประสิทธิภาพองค์การฯ	● ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.672	0.820*
● ประสิทธิภาพองค์การฯ	● ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.788	0.582*
	● วัฒนธรรมองค์การ		0.347*

* P<.05 **หมายเหตุ:** Dep.V. = ตัวแปรตาม, Indep.V. = ตัวแปรอิสระ, R-square = อำนาจการทำนาย, Beta = สัมประสิทธิ์เส้นทาง แบบ Standardized Solution



ภาพที่ 2 ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสิทธิผลของโรงเรียนคือความสำเร็จและเป้าหมายที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมี ก่อบุญ (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา บัวสาย (2551) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำและแนวคิดประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งงานวิจัยของ ประพจน์ แยมทิม

(2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารโรงเรียนปัจจุบันต่างกันมีระดับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำขององค์การที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของทีมพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และการมีส่วนร่วมในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อีกทั้งงานวิจัยของ วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งงานวิจัยของ สุภัทรา แสงทอง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ประพจน์ แยมทิม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งงานวิจัยของ Anderson (2000) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทเนซซี พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหาร อาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดกว้างของระบบปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรสุขภาพองค์การ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา บัวสาย (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้ง ไพฑูรย์ พิชัย (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรายด้านทุกด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ เศวตาภรณ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงานสถานีดารวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการอธิบายและทำนายประสิทธิผลของสถานีดารวจนครบาลด้วยแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานจะพบว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลในการทำนาย ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจและด้านวัฒนธรรมเอกภาพ และพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การเมื่อพิจารณาตัวแปรต้นทั้งหมดพร้อมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลการทำงานของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 2 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน จากผลการศึกษา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ด้านที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ตัวแบบกระบวนการภายใน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้หน้าที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งควรมีการวางแผนปฏิบัติการของโรงเรียน จัดระเบียบการปฏิบัติงานและจัดทรัพยากรอย่างชัดเจนในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนควรมีพฤติกรรมในลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องทำให้ผู้ตามยอมรับในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ รวมทั้งการเพิ่มระดับความกระตือรือร้น และการเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ตาม เพื่อเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

1.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ด้านที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยสภาพการปฏิบัติผู้บริหารมีลักษณะเป็นแบบผู้สั่งการ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีการกำหนดระบบและรูปแบบในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยยึดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลัก ทั้งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบาย แล้วใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือตัวบ่งชี้ในการพิจารณาให้รางวัล ความดี ความชอบ แต่งตั้ง โยกย้ายผู้บริหารและข้าราชการ ครูของโรงเรียน

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การ จากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ด้านที่อยู่ในระดับต่ำ คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยมเป็นแนวทางการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจกับทุกฝ่าย เพื่อไม่ให้ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาทำการละเมิด อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปอ้างอิงในกลุ่มอื่นได้ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็นเพื่อให้สามารถนำผลงานวิจัยไปอ้างอิงในกลุ่มอื่นๆ ได้

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ เพื่อเป็นปัจจัยเสริมในการร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การให้สูงขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลองค์การ เพื่อเป็นการลดปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลขององค์การลดลง

เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพย์รัตน์ กลิ่นสกุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการมี ส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของทีมพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสกลนคร.
- นันทิดา บัวสาย. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญมี ก่อบุญ. (2548). *ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา การ ศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประพจน์ แยมทิม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะพัฒนา สังคม และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุภัทรา แสงทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Anderson, A. P. (2002). *Transforming an elementary school in to a professional learning community through a top-down initiative*. Ed.D., Rowan University.
- Antonakis, J., & House, R. J. (2002). *The full-range leadership theory: the way forward*. In *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. B.J. Avolio and F.J. Yammarino, eds. Amsterdam: Elsevier, 3-33.
- Bass, B. M., & Avolio, B .J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). "Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world?." *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: Guild Press.
- Krejcie, R. V., & Daryle W. M. (1970) "Determining sample size for research activities." *Journal for Education and Psychological Measurement*, 3, 607-710.
- Quinn, R. E., and Rohrbaugh, J. (1983). "A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organization analysis." *Management Science*, 29(3): 363-377.

- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications*, 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*, San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An internal estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. In B.G. Tabachnick & L.S. Fidell (Eds.). *Using Multivariate Statistics*. (4th ed.) (pp.653-771). New York: Allyn Bacon.