

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ของประเทศไทย

The Influence of Transformational Leadership and Learning Organization on
the Effectiveness of Secondary Schools in Lower Northern Thailand

พยอม วงษ์พูล

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ประชากรคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย จำนวน 10,650 คน จาก 265 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและตัวแทนครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย จำนวน 1,624 คน จาก 203 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (r) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Phi (ϕ) และค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices)

ผลการศึกษาพบว่า: 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\phi=0.805$, $p < .01$) ประสิทธิภาพโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\phi=0.746$, $p < .01$) และองค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\phi=0.724$, $p<.01$) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.555$, $p<.01$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.334$, $p<.01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมาก ได้ร้อยละ 70.40 ($R^2=0.704$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์การแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the levels of transformational leadership, learning organization and effectiveness of secondary schools in lower northern Thailand, 2) to study the relation of transformational leadership, learning organization and school effectiveness of secondary schools in southern north of Thailand, and 3) to study the influence of transformational leadership, learning organization and school effectiveness of secondary schools in southern north of Thailand. The populations are 10,650 teachers from 265 secondary schools in southern north of Thailand. The samples are 1,624 teachers from 203 secondary schools in southern north of Thailand from cluster random sampling. Units of analysis are schools. The statistics are means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient $s(r)$ Phi coefficients (ϕ) and fit indices.

The research results have indicated that: 1) The average levels of transformational leadership, learning organization and school effectiveness of secondary schools in southern north of Thailand have been at a high level. 2) The correlation between school effectiveness and transformational leadership has been statistically significant positive at a very high level. ($\phi=0.805$, $p<.01$) The correlation between school effectiveness and learning organization has been statistically significant positive at a very high level. ($\phi=0.746$, $p<.01$) And the correlation between learning organization and transformational leadership has been statistically significant positive at a very high level. ($\phi=0.724$, $p<.01$) 3) Transformational leadership has had statistically significant positive influences at a high level on school effectiveness of secondary

schools in southern north of Thailand. ($\gamma=0.555$, $p<.01$) Learning organization has had statistically significant positive influences at a low level on school effectiveness of secondary schools in southern north of Thailand. ($\gamma=0.334$, $p<.01$) Transformational leadership and learning organization can explain and predict school effectiveness of secondary schools in southern north of Thailand at 70.40% ($R^2=0.704$).

Keywords: Transformational Leadership, Learning Organization, School Effectiveness

บทนำ

แนวคิดประสิทธิผลองค์กร เป็นประเด็นหลักที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก เพราะประสิทธิผลขององค์กรคือความสามารถในการนำพาองค์กรให้อยู่รอด (Kimberly, 1979) ถ้าองค์กรมีประสิทธิผลนั้นหมายความว่า องค์กรมีความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร จึงมีความสำคัญยิ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นอีกสองปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ภาวะผู้นำนั้น เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคล โดยอิทธิพลนั้นจะส่งผลกระทบต่อให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องการบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ประสิทธิผลขององค์กร

บรรลุถึงระดับสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์หรือการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (Robbins, 2005) จากผลการศึกษาของ Bass and Avolio (1995) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กร นอกจากนี้ ผลงานวิจัยของ Marquardt (1996) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งงานของ Marsick and Watkins (2003) ยังพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ และส่งผลถึงการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเงินและความรู้ ซึ่งก็หมายถึงประสิทธิผลขององค์กรนั่นเอง

และเมื่อพิจารณาในประเด็นด้านภารกิจสำคัญและการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ในสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา โรงเรียนมัธยมศึกษายังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่ออธิบายถึงเหตุแห่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเด็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

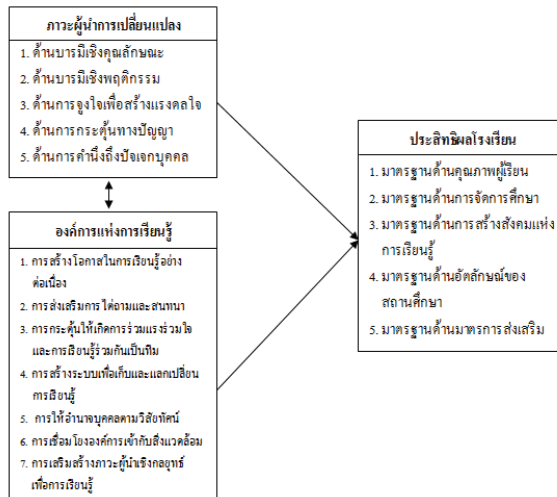
ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยประยุกต์แนวคิดการวัดประสิทธิผลโรงเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) จำนวน 5 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน 2) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา 3) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และ 5) มาตรฐานด้านมาตรฐานส่งเสริม

แนวคิดปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1997) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ 2) ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม 3) ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marsick and Watkins (2003) จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการไต่ถามและสนทนา 3) การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การสร้างระบบเพื่อเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 5) การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ 6) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 7) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัย

หลายเรื่องที่แสดงความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เช่น นิติ รัตนปรีชาเวช (2553) ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) Ji Hoon Song, Joo, and Thomas J. Chermack (2009) เป็นต้น

ดังนั้นจึงสามารถอนุมานได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรตาม คือประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย จำนวน 10,650 คน จาก 265 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและตัวแทนครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย จำนวน 1,624 คน จาก 203 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2557-31 มีนาคม 2557

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1997) องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marsick and Watkins (2003) และประสิทธิผลโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่

ระหว่าง 0.60-1.00 และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบของแต่ละแนวคิด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.821-0.965 นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability) ของตัวแบบมาตรวัดพบว่า ตัวแบบมาตรวัดประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ตัวแบบมาตรวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) และตัวแบบมาตรวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าแลมบ์ดา (λ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และค่า AVE (ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.955, 0.855 และ 0.751 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.809, 0.967 และ 0.955 ตามลำดับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (r) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ PHI (Φ) และค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบสมการโครงสร้าง เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 4.34-6.00 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.67-4.33 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.00-2.66 หมายถึง ระดับน้อย เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์และค่าอิทธิพล (Leech, Barrett & Morgan, 2005: 56) $R=0.70+$ หมายความว่า

ความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำ หรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่าอำนาจ ในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่าอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13-0.2$ หมายความว่าอำนาจ ในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่าอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย

สรุปผลการวิจัย

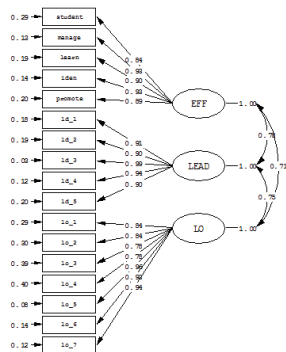
พบว่าระดับประสิทธิผลโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การแห่งการ เรียนรู้ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยแต่ละ องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (เมื่อ พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (M) จากตารางที่ 1) และ พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันใน ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Phi=0.805$, $p < .01$) ประสิทธิภาพโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิง บวกต่อกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ($\Phi=0.746$, $p < .01$) และ องค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันใน ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Phi=0.724$, $p < .01$) สอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.555$, $p < .01$) และองค์การแห่งการ เรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับ ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\gamma=0.334$, $p < .01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ ที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การ แห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการ เรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผล โรงเรียนในระดับสูงมาก ได้ร้อยละ 70.40 ($R^2=0.704$) โดยตัวแบบที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว (ตัวแบบที่ 2) มีค่าดัชนีความเหมาะสม χ^2 / df เท่ากับ 3.508 ค่า $RMSEA$ เท่ากับ 0.113 ค่า 90% CI on $RMSEA$ อยู่ระหว่าง 0.101 ; 0.126 ค่า CFI เท่ากับ 0.979 ค่า $NNFI$ เท่ากับ 0.973 และค่า $SRMR$ เท่ากับ 0.059 ซึ่ง สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

	M	SD	student	manage	learn	iden	promote	ld_1	ld_2	ld_3	ld_4	ld_5	lo_1	lo_2	lo_3	lo_4	lo_5	lo_6	lo_7		
student	4.95	0.32	1																		
manage	4.92	0.36	.806**	1																	
learn	4.69	0.33	.756**	.824**	1																
iden	4.77	0.33	.763**	.841**	.882**	1															
promote	4.98	0.34	.726**	.863**	.758**	.848**	1														
ld_1	4.68	0.46	.764**	.762**	.727**	.708**	.661**	1													
ld_2	4.73	0.44	.688**	.687**	.652**	.633**	.594**	.950**	1												
ld_3	4.77	0.43	.699**	.738**	.688**	.684**	.673**	.888**	.876**	1											
ld_4	4.77	0.41	.612**	.710**	.656**	.665**	.668**	.791**	.786**	.937**	1										
ld_5	4.67	0.42	.616**	.566**	.631**	.587**	.509**	.812**	.814**	.883**	.851**	1									
lo_1	4.62	0.34	.537**	.663**	.632**	.606**	.644**	.641**	.649**	.693**	.676**	.653**	1								
lo_2	4.63	0.33	.520**	.623**	.642**	.605**	.596**	.616**	.606**	.680**	.662**	.646**	.880**	1							
lo_3	4.6	0.38	.448**	.567**	.597**	.539**	.527**	.547**	.566**	.619**	.611**	.609**	.751**	.781**	1						
lo_4	4.64	0.41	.361**	.531**	.546**	.520**	.524**	.494**	.533**	.573**	.582**	.540**	.737**	.766**	.917**	1					
lo_5	4.68	0.36	.547**	.595**	.610**	.584**	.601**	.617**	.628**	.677**	.647**	.632**	.781**	.777**	.747**	.755**	1				
lo_6	4.76	0.39	.572**	.555**	.563**	.550**	.574**	.599**	.608**	.642**	.603**	.586**	.711**	.718**	.625**	.625**	.915**	1			
lo_7	4.83	0.38	.627**	.629**	.596**	.601**	.651**	.676**	.677**	.719**	.686**	.660**	.758**	.744**	.665**	.646**	.908**	.936**	1		

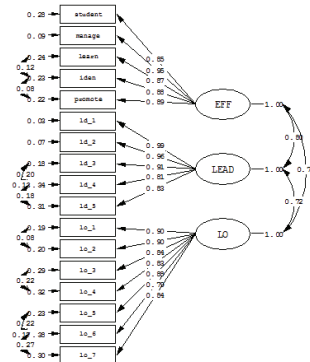
หมายเหตุ: N = 203; ** p < 0.01; * p < 0.0



ภาพที่ 2.1

ตัวแบบที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ก่อนการปรับปรุง



ภาพที่ 2.2

ตัวแบบที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

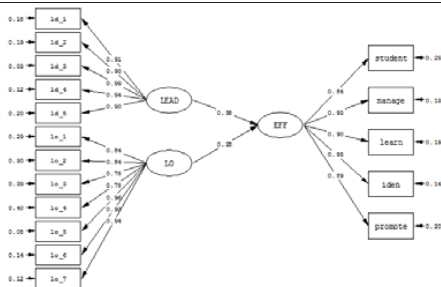
ภายหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม

ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Φ) ระหว่างตัวแปรแฝงของตัวแบบ

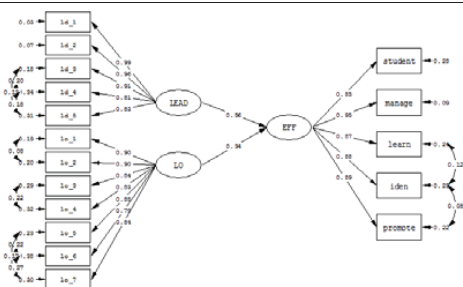
ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)
<i>ตัวแบบที่ 1</i>			
ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)	1		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD)	.0.785**	1	
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.711**	0.752**	1
<i>ตัวแบบที่ 2</i>			
ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)	1		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD)	0.805**	1	
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.746**	0.724**	1

หมายเหตุ: $N = 203$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$



ภาพที่ 3.1
 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 1
 ก่อนการปรับปรุง



ภาพที่ 3.2
 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 2
 หลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม

ภาพที่ 3 แสดงตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปรถูกทำนาย	$\xi \rightarrow \eta$	γ	R^2
<i>ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 1</i>			
ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)	LEAD \rightarrow EFF	0.576**	0.649
	LO \rightarrow EFF	0.278**	
<i>ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 2</i>			
ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)	LEAD \rightarrow EFF	0.555**	0.704
	LO \rightarrow EFF	0.334**	

หมายเหตุ: $N = 203$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม

ดัชนีความเหมาะสม	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2
χ^2 (p-value)	1059.681 (0.000)	371.848 (0.000)
df	116	106
χ^2 / df	9.135	3.508
RMSEA	0.205	0.113
90% CI on RMSEA	(0.194 ; 0.216)	(0.101 ; 0.126)
CFI	0.750	0.979
NNFI (or TLI)	0.925	0.973
SRMR	0.059	0.059

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทั้งสองปัจจัยร่วมกันสามารถทำนายประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 70.40

การที่ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีบทบาทสำคัญมากต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งหมายถึงโรงเรียน การที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือ เคารพศรัทธาในตัวผู้นำ ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไปยังสมาชิกภายใน

องค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามหรือครูและบุคลากรภายในโรงเรียนและสามารถชักจูง โน้มน้าวและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดปัญญาและหาแนวทางในการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิสัยทัศน์จนทำให้ผู้ตามมีแรงดลบันดาลใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ของผู้นำและแสวงหาแนวทางในการสร้างองค์ความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนาได้ถามซึ่งกันและกัน จนสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตกลงร่วมกันอย่างเป็นฉันทามติ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) พิณญาดา อภัยฤทธิ (2554) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) และ Jung, Chow and Wu (2003)

ในขณะที่ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทยมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นหมายความว่ามีการบริหารการเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการส่งเสริมการไต่ถามและสนทนาและการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างระบบเพื่อเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างชัดเจนจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อาจอนุมานได้ว่ากระบวนการเรียนรู้เริ่มต้นตั้งแต่วัยบุคคลภายในโรงเรียน ระดับกลุ่มและส่งผลถึงระดับโรงเรียนและส่งผลไปยังพฤติกรรมการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นิตี รัตนปริชาเวช (2553) ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) Ji Hoon Song, Joo, and Thomas J. Chermack (2009) Jung, Chow and Wu (2003) และ Marsick and Watkins (2003)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนสามารถกระทำได้ 2 แนวทางคือ

แนวทางแรก คือยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้นำทุกระดับภายในโรงเรียนมี

ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ องค์ประกอบทั้งด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เช่นการฝึกอบรมหรือให้ความรู้ในห้องสัมมนา ควรมีการกำหนดหรือเพิ่มตำแหน่งให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาภาวะผู้นำ และตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีโอกาสได้สัมผัสและลงมือปฏิบัติงานบริหารต่างๆ ควรสร้างภารกิจ หรือ ส่ง เสริม บทบาท ให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเป็นผู้นำทีมงานหรือกลุ่ม เช่น มอบหมายให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เป็นผู้บริหารโครงการเฉพาะกิจบางอย่าง และการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานภายในโรงเรียนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

แนวทางที่สอง คือการเพิ่มระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนามิต้องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติในโรงเรียน ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่จะให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยระดมไปในวิสัยทัศน์ หรือแผนยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเป้าหมายและรูปแบบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโรงเรียน วางแผนปฏิบัติการในการปรับตัวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกมิติ โดยอาจกำหนดเป็นช่วงระยะเวลาในการ

ปรับตัวเข้าสู่แผนการเป็นองค์การเรียนรู้เป็นขั้นเป็นลำดับไป ผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงานควรให้การสนับสนุน คือ การให้โอกาส เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยไม่มองเพียงว่า บุคลากรภายใต้บังคับบัญชามีไว้เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นลุล่วงไป นอกจากนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แก่บุคลากรทุกลำดับชั้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทำความเข้าใจถึงบทบาทภารกิจของบุคลากรในโรงเรียนถึงการมีส่วนร่วมของตน เพื่อพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยอีกครั้งหนึ่ง โดยปรับเปลี่ยนแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge หรือ Marquardt เป็นต้น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลของการศึกษาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดใหม่ ว่าแตกต่างจากแนวคิดเดิมที่ได้ศึกษาหรือไม่ อย่างไร

2) ควรมีการศึกษาวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การ

แห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนในบริบทอื่นๆ เพื่อเป็นการศึกษาหรืออาจเปรียบเทียบผลของการศึกษาตามแนวคิดเดิม กับบริบทที่ต่างกันว่าผลของการศึกษาสอดคล้องหรือเป็นเช่นไร

บรรณานุกรม

นิติ รัตนปรีชาเวช. (2553). ผลการ

ปฏิบัติงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากมุมมองแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การ

วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำหรับศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ สาขา การ

- บริหารการศึกษาคู่ฟ้าลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554) **ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพฯ: ตัวแบบ สมการโครงสร้าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนาสังคมและการจัดการ สิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พินัญดา อภัยฤทธิ์. (2554). **ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพขององค์กร: กรณีศึกษา กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **บันทึก Diary สพฐ. 2556: 2013.** กรุงเทพฯ: สกสศ. ลาดพร้าว.
- _____. (2554). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555.** กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- สำนักงานรองอธิบดีมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.). (2553). **คู่มือ การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: เมทซ์พอยท์.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1995). **Transformational Leadership Development: Manual for The Multifactor Leadership Questionnaire.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- _____. (1997). **Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.** Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Ji Hoon Song, Beak-Kyoo (Brian) Joo. Chermack, Thomas J. (2009). **Human Resource Development Quarterly, (20)1, 3-4.**
- Jung, D. I., Chow, C. & Wu, A. (2003). **The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. The Leadership Quarterly, 14, 535-544.**
- Kimberly, J. R. (1979). **Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, and**

- Institutionalization. *Academy of Management Journal*. 22(3): 437-457.
- 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. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marsick, V.J. & Watkins, K.E. (2003). *Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2).
- Robbins, S.P. (2005). *Organization behavior*. New Jersey: Prentice Hall