



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

Transformational Leadership and Learning Organization Affecting
School Effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area.

เดชา อินทรัตน์¹, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการและครูรวม 924 คน จากโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 231 แห่ง โดยการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (r) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.57$) และระดับประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.99$) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกระชับสูงมากกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.93, p < .01$) องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกระชับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.67, p < .01$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกระชับสูงมากกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.77, p < .01$) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 86.20 ($R^2 = .862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 45.20 ($R^2 = .452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, email : changpui1@hotmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, e-mail : pongthepchan@gmail.com



การเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 86.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะและตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจสามารถรวมกันอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 92.10 ($R^2 = .921$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์การแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study the levels of transformational leadership and learning organization and school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area, 2) to study the relationship among transformational leadership, learning organization and school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 3) to study the levels of the influence of transformational leadership and learning organization affecting school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area. The respondents are 924 school directors and teachers from 231 schools affiliated with the Nakhonsawan Primary Educational Service Area from cluster random sampling. The statistics are means, standard deviations, Pearson's correlation coefficients (r) and stepwise multiple regression. The research results have indicated that: 1) The levels of transformational leadership and school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area have been at a high level, but the levels of and learning organization have been at a moderate level. 2) The correlation between transformational leadership and the effectiveness of schools in Nakhonsawan primary educational service area has been statistically significant positive at a high level. ($r = 0.93, p < .01$) The correlation between learning organization and the effectiveness of schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area has been statistically significant positive at a very high level. ($r = 0.67, p < .01$) And the correlation between learning organization and transformational leadership has been statistically significant positive at a very high level. ($r = 0.77, p < .01$) 3) Transformational leadership and learning organization have had statistically significant effect on school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area. They can explain and predict school effectiveness in Nakhonsawan Primary Educational Service Area at 86.70% ($R^2 = 0.867$)

Keywords : transformational leadership, learning organization, school effectiveness



บทนำ

ในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพนั้นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้สร้างสรรค์ความเจริญให้แก่บ้านเมืองต่อไป การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งพัฒนาคนและสังคมให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบอบบริหารจัดการประเทศที่มี ธรรมมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อยู่ในประชาคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรีพัฒนาคนให้มีคุณภาพ พร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตภายใต้แนวปฏิบัติทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้พัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น คุณธรรม นำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันโดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่เริ่มวัยเด็ก ให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิตพัฒนาสมรรถภาพทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างสรรคนวัตกรรมและองค์ความรู้ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยอำนาจทั้งหมดดังที่กล่าวมาจะเป็นอำนาจของสถานศึกษาได้จัดการด้วยตนเอง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ปรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางการบริหารที่สำคัญ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) สูงด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยในอันดับต้น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร (ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล, 2547, พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554, พงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ, 2555) ซึ่งภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กร จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจในวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง โดยเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin, 1998, 2) โดยผู้นำ



อาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มซึ่งมีกระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การ โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ดังนั้น ภาวะผู้นำคือความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอิทธิพลจะส่งผลกระทบต่อให้กลุ่มบุคคลภายในองค์การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (Robbins, 2005, 332) โดยรูปแบบของการมีอิทธิพลนั้นสามารถเป็นแบบอิทธิพลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ องค์การจึงต้องการบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นผู้บริหารที่เข้มแข็งเพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การบรรลุถึงระดับสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ซึ่งก็คือประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ (ปาติกา นิธิประเสริฐกุล, 2547, Ji Hoon Song, Joo & Thomas J. Chermack, 2009) และมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การเช่นกัน เพราะในแต่ละองค์การมีการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและเอื้อประโยชน์ให้แก่องค์การ ตลอดจนนำความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้องค์การกลายเป็นองค์การที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนะการมององค์การแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน และใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญ ประกอบกับใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอนุมานได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในบริบทของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้ผลจากการวิจัยอาจสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิผลโรงเรียนได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

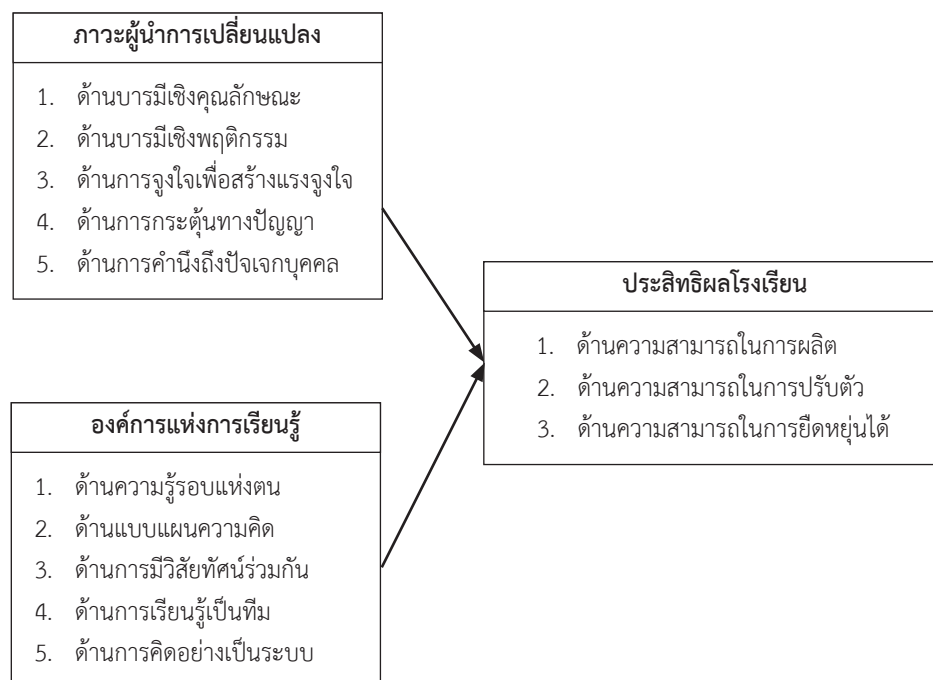
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Avelio (1995) องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) และประสิทธิผลโรงเรียน ตามแนวคิดของ Mott (1972) สามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้นโดยประมาณ 6,950 คน จาก 526 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนรวมจำนวน 4 คน จาก 250 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,000 คน โดยการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ตามที่ตั้งตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตาม นิยามเชิงปฏิบัติการ หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ได้ถูกคัดเลือก เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน แล้วนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ระหว่าง 0.806 - 0.915

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2557 - มิถุนายน 2557 โดยแจกแบบสอบถามให้โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ชุด รวม 1,000 ชุด ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนรวมจำนวน 4 คน ได้แบบสอบถามกลับมา รวมทั้งสิ้น 924 ชุด จาก 231 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานโดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และวิเคราะห์ระดับอิทธิพลและหาค่าอิทธิพลไปเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ การแปลผลค่าความสัมพันธ์ (r) และค่าอิทธิพล (y) (Leech, Barrett & Morgan, 2005) $R = 0.70+$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R = 0.51 - 0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R = 0.36 - 0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R = 0.10 - 0.35$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ $R^2 = 0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2 = 0.26 - 0.48$



หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2 = 0.13 - 0.25$ หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2 = 0.01 - 0.12$ หมายความว่า มีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	M	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.09	0.34	สูง
องค์การแห่งการเรียนรู้	3.57	0.31	ปานกลาง
ประสิทธิผลโรงเรียน	3.99	0.31	สูง

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ตารางที่ 1) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	PRO	ADA	FLE	ATC	BEC	INM	INS	INC	PEM	MEM	SHV	TEL	SYT
PRO	1												
ADA	.877**	1											
FLE	.785**	.758**	1										
ATC	.839**	.813**	.853**	1									
BEC	.871**	.822**	.794**	.820**	1								
INM	.913**	.888**	.806**	.812**	.922**	1							
INS	.902**	.862**	.737**	.809**	.933**	.952**	1						
INC	.706**	.718**	.515**	.553**	.684**	.830**	.785**	1					
PEM	.806**	.775**	.656**	.634**	.841**	.896**	.873**	.739**	1				
MEM	.133*	0.12	0.04	0.11	0.10	.138*	.158*	.384**	0.02	1			
SHV	.754**	.776**	.631**	.637**	.680**	.818**	.770**	.861**	.764**	.346**	1		
TEL	.595**	.608**	.433**	.480**	.528**	.634**	.589**	.677**	.582**	.547**	.791**	1	
SYT	.810*	.851**	.710**	.766**	.836**	.871**	.885**	.758**	.807**	.353**	.853**	.809**	1
M	4.01	3.91	4.06	4.08	4.14	4.08	4.14	4.00	3.93	2.42	3.90	3.63	3.99
SD	0.30	0.33	0.36	0.31	0.42	0.38	0.37	0.36	0.31	0.62	0.36	0.37	0.33

หมายเหตุ : N = 231, *p < .05, **p < .01



ตารางที่ 3 แสดงระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	EFF	LEAD	LO
ประสิทธิผลโรงเรียน	1		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.93**	1	
องค์การแห่งการเรียนรู้	0.67**	0.77**	1

หมายเหตุ : N = 231, *p <.05, **p <.01

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ตารางที่ 3) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมากกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.93$, $p < .01$) องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.67$, $p < .01$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงมากกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.77$, $p < .01$)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนขององค์ประกอบตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวม

ตัวแปร	Model 1			Model 2		
	B	SE B	b	B	SE B	b
INM	.752	.020	.928**	.478	.026	.590**
ATC				.407	.031	.417**
ตัวคงที่	.920	.082		.378	.075	
R^2		.862			.921	
R^2 change					.059	
F for change in R^2		1429.110			170.182	

หมายเหตุ : *p < .05, **p < .01

ตัวแปรตาม : ประสิทธิผลโรงเรียน (EFF)

ตัวแปรอิสระ : ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ (ATC) และด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ (INM)



สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 86.20 ($R^2 = .862$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 45.20 ($R^2 = .452$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 86.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านบารมีเชิงคุณลักษณะและตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 92.10 ($R^2 = .921$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จากตารางที่ 3)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการอภิปรายที่ได้จากการศึกษาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบของแต่ละตัวแปรมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสูงมากกับตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพบว่า องค์ประกอบองค์การคิดอย่างเป็นระบบของตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันสูงมากกับองค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัวของตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ มีความสามารถในการเข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ การมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยภายในนั้นให้ออกสัมพันธ์กับทัศนคติในทางบวกจะทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและจะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมและปฏิบัติด้วยความสมัครใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น และในทำนองเดียวกัน เช่น พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งใจเพื่อสร้างแรงจูงใจของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ๆ กับองค์ประกอบด้านความสามารถในการผลิตของตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำมีภาวะผู้นำด้านการมุ่งใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ในการทำงานของครูทำให้ครูเกิดความจงรักภักดี ตระหนักในความสำคัญของงาน พยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิต เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมของผู้เรียนและผลผลิตในด้านอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้น จึงพบว่าทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบารมีเชิงพฤติกรรม และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้ง 2 ด้านนี้อยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์เข้มแข็ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สามารถจูงใจและกระตุ้นให้ครูภายในโรงเรียนเกิดปัญหาและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนมีบารมีเชิงพฤติกรรม ซึ่งหมายถึง มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพ มีความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับและนับถือผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้น จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่และทุ่มเททั้งกำลังแรงกาย แรงใจ ถึงแม้ว่า พันธกิจและเป้าหมายจะสูงส่งสักเพียงใด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่ง Bass & Avolio (1997) กล่าวว่า ผู้นำที่มีบารมีเชิงพฤติกรรมจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามอยากกระทำตาม เพราะผู้นำมีความเชื่อถือและน่าเคารพ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมในตัวผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลาย ๆ คนที่พบว่า ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การและประสิทธิผลโรงเรียน เช่น งานวิจัยของต่างประเทศ งานวิจัยของ Kaiser (2000), Avolio, Bass & Jung (1999) และ Jung, Chow & Wu (2003) และงานวิจัยในประเทศไทย เช่น งานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) และพงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ (2555) และปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ว่าการที่บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรอบรู้ในสาขางานที่ทำ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากกระบวนการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ ทำงานโดยใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนภายในโรงเรียน อีกทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหาร



ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างภาคภูมิใจ พร้อมทั้งได้รับโอกาสในผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้น ปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านี้ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั่นเอง ทำให้โรงเรียนมีประสบผลสำเร็จ ผู้เรียนมีคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งผลการศึกษายังพบอย่างสอดคล้องกันว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การต่าง ๆ รวมทั้งประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งปรากฏอยู่ในผลงานวิจัยของหลาย ๆ คน เช่น งานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ (2555) ลือชัย จันทโรปี (2546) นิตี รัตนปริชาเวช (2553) นอกจากนี้ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ยังพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบ สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในครั้งนี้

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- นิตี รัตนปริชาเวช. (2553). *ผลการปฏิบัติงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากมุมมองแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพฯ : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 1, 17 - 34.
- ลือชัย จันทโรปี. (2546). *รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 441 - 462.



- 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.
- Dubrin, J. (1998). *Leadership Research Finding : Practice and Skills*. Boston Houghton : Mifflin Company.
- Ji Hoon Song, Beak-Kyoo (Brian) Joo & Chermack, Thomas J. (2009). *Human Resource Development Quarterly*, 1(20), 3 - 4.