

**โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**A Causal Relationship Model of Organizational Culture and Organizational Citizenship
Behavior Organizational Citizenship Behavior by Instructional Leadership Affecting
Organizational Effectiveness In Extra Large Secondary School Under
The Office of the Basic Education Commission**

ศิริลักษณ์ จันทรานานนท์¹, ผศ.ดร. อัจฉรา นิยมมาภา²,
ผศ.ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์³, อ.ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ⁴
¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต^{2,3,4}ที่ปรึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
E-mail: sensay_kv@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความ สัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับของปัจจัยของของวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษอยู่ในระดับมาก พบว่า วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ โดยผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 91

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ

ABSTRACT

This research is a quantitative research. Aimed to study the factors that cause and effect relationship between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior by Instructional Leadership that can affect the Organizational Effectiveness of the school and Check the consistency of the model with empirical data tool was a questionnaire. Confidence in the sample was 0.98 The results were as follows: The level of the factor of Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior factors as well. Factors Instructional leadership and the Organizational Effectiveness In Extra large secondary schools much the Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior. Direct positive influence the Instructional leadership and indirect influence on its Organizational Effectiveness in Extra Large Secondary schools through Instructional Leadership. Statistically significant at the .05 level. The condition Instructional Leadership have significant direct positive influence on overall effectiveness. School significance the 0.05 level. This causal relationship. Variance effectiveness In Extra Large Secondary School under The Office of the Basic Education Commission was 91 percents.

Key words: Organizational culture, Organizational Citizenship Behavior, Instructional Leadership, Organizational Effectiveness in Extra Large Secondary School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในมาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วัฒนธรรม ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามแก่หมู่คณะ แสดงให้เห็นถึงวิถีชีวิตของหมู่คณะ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบ

แผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกันไป จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ถ่ายทอดให้บุคลากร ในองค์กรต่อไป (Cooke & Lafferty; 1989) วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อบุคลากรทางการศึกษา ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (สมยศ นาวิการ, 2533) สร้างความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่บุคลากรให้มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข (กริช สืบสนธิ์, 2538 และ Moorhead & Griffin ,2001)



อีกทั้งยังมีผลต่อทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของบุคลากร อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลให้องค์กร ถือได้ว่าวัฒนธรรม มีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียน (Goens & Clover, 1991) วัฒนธรรมโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพ ของโรงเรียนและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลได้ ดังเช่น Glatthorn, (1990) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ พฤติกรรมและส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย ผู้บริหารโรงเรียนควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนและกระบวนการต่างๆ ในโรงเรียน

ครูถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการทุก ๆ ด้านของผู้เรียน ซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติ ในอนาคต การดำเนินงานจะบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรที่มีขวัญ กำลังใจ มีแรงจูงใจ มีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งมีความ สัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ & Ryan, 1995) ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติ (Podsakoff, Ahearne & MacKenzie 1997) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวได้

ว่าพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู เป็น พฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากที่โรงเรียน กำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งครูเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเอง และโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

โรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จำแนกขนาดของโรงเรียนด้วยจำนวนนักเรียน โดยกำหนดให้โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ในแต่ละโรงเรียนจะมีรูปแบบแนวทางส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างไร เพื่อให้บุคลากรครูในสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร สอดคล้องสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล สิ่งทีกล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนต่อไปได้ด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุและผลของความสัมพันธระหว่างวัฒนธรรม องค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะ

ผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของวัฒนธรรม องค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ ใช้กรอบแนวคิดของ O'Reilly, Chatman, & Caldwell (1991) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้กรอบแนวคิดของ Organ (1988) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ใช้กรอบแนวคิดของ Kaiser (2000) ประสิทธิภาพขององค์การ ใช้กรอบแนวคิด ของ Holt and Hinds (1994)

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โมเดลเชิงสาเหตุและผลของวัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 280 โรงเรียน 42 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้น 36,664 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวนทั้งสิ้น 440 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCP) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) และตัวแปรประสิทธิภาพองค์การ (EFF)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ได้คือแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนดทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของขนาดตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยวัฒนธรรมที่เน้นการส่งเสริมสนับสนุน ความร่วมมือ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม วัฒนธรรมที่เน้นความ สามารถในการแข่งขัน วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน วัฒนธรรมที่เน้นการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ของ O'Reilly, Chatman, & Caldwell (1991) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมการ ให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่ พฤติกรรม การ ให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ของ Organ (1988) นำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ เหมาะสม ได้ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตรต่างๆ การมีความรู้ ความ เข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ การสนับสนุนให้ครู ใช้นวัตกรรมการสอน การเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิง วิชาการ การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทาง วิชาการของโรงเรียน การส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศกำกับ ติดตาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากแนวคิด

ของKaiser (2000) ได้ข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน บรรยาภาค การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามที่ สร้างขึ้น จากแนวคิดของ Holt and Hinds (1994) ได้ ข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง ใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า ความเบ้ ค่าความโด่ง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) ใช้วิธีการ วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) สกัดองค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนข้อคำถาม หมุนแกนแบบมุมฉาก (orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้อง ของรูปแบบที่กำหนดกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ (assessment of model fit) และวิเคราะห์ รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

ผลการวิจัย

จากการศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและ ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 440 คน เป็นเพศหญิง มากที่สุดร้อยละ 71.14 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อย ละ35.91 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด

ร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 32.72 ตำแหน่งปัจจุบัน เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน ร้อยละ 49.77

1. การศึกษารูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

1.1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (OCP) พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 4.00 – 4.30 โดยตัวแปร วัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ (X1) มีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม (X2) และ ตัวแปรวัฒนธรรมการให้สิ่งตอบแทน (X6) มีค่าน้อยสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.26 และ 4.00 ตามลำดับ แสดงว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติมากในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ครูรับรู้ได้

1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าครูปฏิบัติตามหัวข้อดังกล่าวในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 4.27– 4.46 โดยพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (X11) มีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (X8) และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (X12) มีค่าน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46, 4.34 และ 4.27 ตามลำดับ แสดงว่า ครูมีการปฏิบัติมากในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามหัวข้อดังกล่าวในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยความ

คิดเห็นตั้งแต่ 4.16 – 4.27 โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน (Y3) มีค่าสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตร (Y1) และการนิเทศกำกับติดตาม (Y7) มีค่าน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.25 และ 4.16 ตามลำดับ แสดงว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปฏิบัติมากในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

1.4 องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) พบว่า ครูมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนรู้ (Y10) มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Y8) และตัวแปรบรรยากาศ การเรียนรู้ (Y9) มีค่าน้อยสุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.34, 4.32 และ 4.23 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบพิจารณาจากค่า KMO และค่า Bartlett's test of sphericity พบว่า KMO มีค่าอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.95 ($KMO > 0.50$) และค่า chi-square มีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ มีค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA ต่ำกว่า .05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.24 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 44.82 ค่าความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 1.00000 ที่องศาอิสระเท่ากับ 187 ค่าไค - สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.24 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากค่าเฉลี่ยกำลังสองของ ส่วนเหลือ

มาตรฐาน (standardized RMR) เท่ากับ 0.024 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ ความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.0000

4. การตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของรูปแบบการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ารูปแบบที่ปรับแล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า ไค-สแควร์ (chi-square) ไม่นัยสำคัญ ($P > 0.05$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (chi-square/df) เท่ากับ 0.24 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 RMR = 0.013 standardized RMR = .014 ค่า GFI และ AGFI เท่ากับ 0.99 และ 0.99 ค่า CFI = 1.00 NFI = 1.00 NNFI = 1.01

5. ประสิทธิภาพของรูปแบบการวัด พบว่าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ (OCP) องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ และองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (EFF) มีค่าความเที่ยง (Pc) สูง (ค่ามากกว่า 0.6) โดยองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ (OCP) และองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) มีค่าความเที่ยงเท่ากันสูงที่สุด คือ 0.99 รองลงมาคือองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และองค์ประกอบ ประสิทธิภาพโรงเรียน (EFF) ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากัน เท่ากับ 0.98 และองค์ประกอบทุกตัวอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ (Pv) ได้สูงเช่นกัน (ค่ามากกว่า 0.5) โดยองค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียน (EFF) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้สูงสุดร้อยละ 95 และอีกสามองค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 91

6. การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของตัว

แปรสังเกตได้ พบว่า ตัวค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่วัฒนธรรมที่เน้นการรับผิดชอบ (X7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เท่ากับ 0.89 จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การได้ดีที่สุด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่พฤติกรรมการช่วยเหลือ (X8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เท่ากับ 0.99 จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ดีที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญา ของหลักสูตร (Y1) และการเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ (Y4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เท่ากับ 0.94 จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดีที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ (Y10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน เท่ากับ 0.94 จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้วัดประสิทธิภาพองค์การ ได้ดีที่สุดในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน

7. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดย

พิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) ได้รับอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (OCP) และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ส่งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกเท่ากับ 0.64 และ 0.28 ตามลำดับ ปัจจัยประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (OCP) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) ส่งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวก เท่ากับ 0.19 , 0.21 และ 0.61 ตามลำดับและยังพบว่าปัจจัยประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (OCP) และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) เท่ากับ 0.40 , และ 0.17 ตามลำดับสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ได้ถึงร้อยละ 91

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุและผลของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีการประพฤติปฏิบัติ ในตัวแปรวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ มีค่าสูงที่สุด แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติมากในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ครูรับรู้ยอมรับ เข้าใจร่วมกัน ได้ยึดถือปฏิบัติ จนเป็นวิถีชีวิต เป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่สัมพันธ์ กับการเรียนรู้ของผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ความคิด การพูด การกระทำ เจตคติ และค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นสิ่งที่โรงเรียนหรือองค์การคาดหวังจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานและครูผู้ปฏิบัติการสอน ให้ประพฤติปฏิบัติ ในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ Cooke & Lofferty (1989) ที่กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ที่มาจากความเชื่อ ค่านิยมและเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ ถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูทุกคนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากสังคม โดยให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลถึงการดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้จะทำให้ครูทุกคนทำงานอย่างมีคุณภาพ

ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีการประพฤติปฏิบัติ ในตัวแปรพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าสูงที่สุดเป็นพฤติกรรมที่ครูยึดถือปฏิบัติ



จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Organ & Ryan, (1995) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคคล มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่างานที่ปฏิบัติ จะเกินบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยมิได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากโรงเรียนโดยปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอภายในโรงเรียนนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนในตัวอย่างการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนมีค่าสูงที่สุด ผู้บริหารมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนมีการปฏิบัติมากในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเนื่องจากเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการร่วมมือกับคณะครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจใน วิธีการสอนแบบต่างๆ การสนับสนุนให้ครูสามารถใช้สื่อนวัตกรรมในการเรียนการสอน ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ การสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ Buzzi (1991) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

ดังนั้น กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยการที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาในที่สุด

ปัจจัยประสิทธิผลโรงเรียน ตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่ามากที่สุด เนื่องจากครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mann (1989) ได้ศึกษาและพบว่าปัจจัย ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ (ILS) ได้รับอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (OCP) และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมเชิงบวกเท่ากับ 0.64 และ 0.28 ตามลำดับ ตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตัวแปร
วัฒนธรรมองค์การ(OCB) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) และตัวแปรภาวะ
ผู้นำทางวิชาการ (ILS) ส่งอิทธิพลทางตรงและ
อิทธิพลรวมเชิงบวกเท่ากับ 0.19 , 0.21 และ 0.61
ตามลำดับ และยังพบว่าตัวแปรประสิทธิผล
โรงเรียน (EFF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพล
รวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตัว
แปรวัฒนธรรมองค์การ (OCB) และตัวแปร
พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ (OCB)
ส่งอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรภาวะผู้นำทาง
วิชาการ (ILS) เท่ากับ 0.40 , และ 0.17 ตามลำดับ
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผล
โรงเรียน (EFF) ได้ถึงร้อยละ 91

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลทางตรง
เชิงบวกและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ โดยผ่านภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ
ที่ 1 สอดคล้องกับ Glatthorn, (1990) ที่กล่าวไว้ว่า
วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและ
นักเรียน ก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ พฤติกรรม
และส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียน ผู้บริหาร
โรงเรียนควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
สอดคล้องกับเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากร
ในสถานศึกษาเพื่อให้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนและ
กระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การส่งผลทางตรงเชิงบวกและส่งผลทางอ้อม
ต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่
พิเศษ โดยผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากครู
ต้องมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ, 1988; MacKenzie, Podsakoff and Fetter
1991; Netemeyer et al. (1997) กล่าวไว้ว่า
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วย
ให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับ
แนวคิดของ Bloodgood (2001) ที่กล่าวว่า
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วย
เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ได้เป็นอย่างดี

ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผล
ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง
แสดงออกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งได้มี
ผลงาน วิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่พบว่า
ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อควมมี
ประสิทธิผลของสถานศึกษา Brookover (1982) ซึ่ง
พบว่า สถานศึกษาที่มีผลสำเร็จสูงกับสถานศึกษาที่
มีผลสำเร็จต่ำยืนยันชัดเจนถึง “ภาวะผู้นำด้านการ
สอน” ของผู้บริหารว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อควม
คาดหวัง เช่นเดียวกับ Stogdill (1974) ได้ศึกษาและ
พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ
มากที่สุดอย่างหนึ่งคือ ผู้นำ เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่
ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดง
ความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างประสิทธิผลให้เกิดแก่
โรงเรียนมัธยมศึกษา

ประสิทธิผลโรงเรียน ได้รับอิทธิพล
ทางอ้อมและอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และตัว
แปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Reid; et al. (1988) ได้
สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์
กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีหลายประการ
เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านโรงเรียน เช่นเดียวกับ โสภณ ม่วงทอง (2556) ได้ศึกษาวิจัย แบบ จำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยความผูกพันของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบแนวคิดในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีปัจจัยสำคัญอยู่สามประการ คือ วัฒนธรรมขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสัมพันธ์สอดคล้องและเกื้อหนุนให้การดำเนินการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิผลดังต่อไปนี้

1. ครูควรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนตอบสนองและสนับสนุนนโยบายของโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดเวลาอย่างสม่ำเสมอ ครูไม่ใช้เวลาทำงาน ไปกับการทำงานส่วนตัว มีความเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลาเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน มีการแบ่งปันความรู้และเทคนิคในการ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจช่วยผู้บริหารในการให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมการประชุมและเสนอข้อเสนอนะที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และมีพฤติกรรมที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นถึงแม้ว่าบางความคิดเห็นจะมีความคิดเห็นขัดแย้งก็ตาม และสำคัญที่สุดควรมีความตระหนักถึงการดูแลและรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม สังคมและสิ่งแวดล้อม เสมือนประโยชน์ของตนเอง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ สามารถแนะนำให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตรให้แก่ครูได้ แนะนำครูให้ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างเหมาะสม มีความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลและองค์การ สนับสนุนให้ครูใช้ผลการวิจัย มาพัฒนาวิธีการสอน สนับสนุนให้ครูจัดทำและจัดหาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็น รูปธรรมในชีวิตประจำวัน โดยให้แก่ปัญหาจริงในสิ่งที่นักเรียนสนใจ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และที่สำคัญที่สุดผู้บริหาร ควรจัดให้มีการประเมินผลการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ

3. โรงเรียน โดยการนำของ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ควรส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรทุกคน ในสถานศึกษา ให้

ความร่วมมือปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูทุกคนให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์งานและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรครู ให้ครูมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาการด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้กับบุคลากรครู ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมแก่ครูในการแก้ไขปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งต่าง ๆ ควรให้ออกาสครูในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากสังคม โดยให้ความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมความร่วมมือของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเสริมสร้าง วัฒนธรรมความร่วมมือของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการ ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือ เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความ

สำนึกในหน้าที่ของบุคลากรครู ผ่านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ควรศึกษาวิจัยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การอย่างลึกซึ้งและต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. ควรมีการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multigroup analysis) เพื่อทดสอบความไม่เปลี่ยนแปลงของโมเดลโดยอาจแยกกลุ่มตัวอย่างตาม ขนาดของสถานศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใต้บริบทของขนาด โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมีจำนวนบุคลากรครูที่มากน้อยแตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรทำการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ต่างสังกัดกันออกไป เช่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดการศึกษาเอกชนหรือสังกัด อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กริช สืบสนธิ์. (2538). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา
ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร : นาน
มีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ,
- โสภิต ม่วงทอง.(2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง*
ศูนย์นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- Bloodgood, W.C. (2001). “Professors examine employee behaviors in award – wining paper”. Retrieved
May 10, 2008, from <http://www.Mediarelation.hsu.edu/web/>.
- Blumberg, L.T. and Greenfield, H.E. (1986). *Leadership Behavior and Climate As They Relate To the*
Effectiveness of Elementary School. Dissertation Abstracts International. 45 (8): 2316–A
- Brookover, W.B. and other.(1982). *Creating effective schools: an inservice program for enhancing school*
learning climate and achievement. FL: Holmes Beach. Learning Publication Quoted in Davis, Gary
and Magaret A.Thomas.1989. *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buzzi, Michael. 1991. *The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principal’s*
Instructional Leadership in Elementary School in the State of Connecticut. Dissertation Abstract
International. 51, 12 (June 1991): 3167–A.
- Cooke, R.A.,& Lafferty, JC (1989). *Organizational culture in ventory*.Plymouth MI: Human Synergistics.
- Glatthorn, Allan A. (1990). *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision*, Illinois: Scott,
Foreman and Company
- Goens, G.A. and Clover, Sharon J.R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston: Allyn and Bacon.
- Holt, A., and Hind, T. (1994). *The New School Governor: realizing the Authority in the Head and Governing*
Body. London: Biddles Ltd., Guildford and King’s Lynn.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of learning organization*.
Louisiana State University, U.S.A
- Mann, D. (1989) “Effective Schools as a Dropout Prevent Strategies”. NASSP Bulletin 73 (518): 77.
- Moorhead. G. & Griffin. R.W., (2001). *Organizational Citizenship Behavior: Managing People and*
Organization. Boston: Houghton Mifflin Co.

- O'Reilly, C.A., III, Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1991). *People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit*. The Academy of Management Journal, 34: 487-516.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Heath & Company.
- Organ, D.W., & K. Ryan. (1995) A meta-analytic review of attitudinal and Dispositional Predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48 (4), 775-802.
- Podsakoff, P. M., Michael A. & Scott, B. M. (1997). *Organizational Citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance*. Journal of Marketing Research 31(August), 351-363
- Reid, K., Hopkins, David & Holly, P. (1988). *Towards the Effective School: The Problems and Some Solution*. Oxford: Basil Blackwell.
- Stogdill. R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.

	Name:	Mrs. Siriluck Chantrakantanond
	Address:	
	Education:	
	Work:	