

วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

**ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEARNING ORGANIZATION
AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS AFFILIATED WITH THE
OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
IN THE NORTH OF THAILAND**

เฉลิมชัย ส่งศรี

Chaloemchai Songsri

Graduate School, Chaopraya University

corresponding author e-mail: chaloemchai_lan@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือรวมจำนวน 1,311 คน จาก 290 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (γ) และค่าดัชนีความเหมาะสม (fit indices) ของตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิผลโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.13, p<0.05$) ประสิทธิผลโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.91, p<0.01$) และวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.13, p<0.05$) และ (3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.14, p<0.05$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.91, p<0.01$) เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากได้ ร้อยละ 83.10 ($R^2=0.83$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิผลโรงเรียน

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the organizational culture levels, learning organization levels and school effectiveness levels affiliated with the Office of the Secondary Educational Service Area in the north of Thailand, 2) to study the levels of the relations of organizational culture, learning organization and school effectiveness affiliated with the Office of the Secondary Educational Service Area in the north of Thailand, and 3) to study the levels of the influences of organizational culture and learning organization affecting school effectiveness affiliated with the Office of the Secondary Educational Service Area in the north of Thailand. The respondents are 1,311 teachers from 290 secondary schools in the north of Thailand from cluster random sampling. The statistics are means, standard deviations, correlation coefficients (r), path coefficients (γ) and fit indices. The research results have indicated that: (1) The levels of organizational culture, learning organization and school effectiveness affiliated with the Office of the Secondary Educational Service Area in the north of Thailand have been at a high level in every dimension. (2) The correlation between school effectiveness and organizational culture has been statistically significant positive at a low level. ($r=0.13$, $p<0.05$) The correlation between school effectiveness and learning organization has been statistically significant positive at a very high level. ($r=0.91$, $p<0.01$) And the correlation between organizational culture and learning organization has been statistically significant positive at a low level. ($r=0.13$, $p<0.05$) (3) Organizational culture has had statistically significant and positive influences at a low level on school effectiveness of secondary schools in the north of Thailand. ($\gamma=0.14$, $p<0.05$) Learning organization has had statistically significant positive influences at a very high level on school effectiveness of secondary schools in the north of Thailand. ($\gamma=0.91$, $p<0.01$) Learning organization and organizational culture can explain and predict school effectiveness of secondary schools in the north of Thailand at 83.10% ($R^2=0.83$).

Keywords: organizational culture, learning organization, school effectiveness

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายในสภาวะการแข่งขันอย่างสูง ในโลกปัจจุบันนั้นเป็นแนวคิดที่กำลังได้รับความสนใจอย่างมากในทุกองค์การ (Cameron, 2005) แม้แต่องค์กรที่ไม่แสวงหาผลประโยชน์อย่าง เช่น โรงเรียน กำลังเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่พยายามหาแนวทางและแนวปฏิบัติเพื่อทำให้องค์การของตนมีประสิทธิผล บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์การต้องการที่จะบรรลุถึง ในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนมีการศึกษากันมาอย่าง

ยาวนาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนนั้น แนวโน้มในปัจจุบันแม้ว่าจะประเมินโรงเรียนทั้งระบบแต่จุดเน้นยังคงเน้นการประเมินไปยังผู้เรียนเป็นสำคัญ (Hoy & Miskel, 2008) จะเห็นว่าคุณภาพของผู้เรียนทั้งเกณฑ์มาตรฐานในด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ถูกกำหนดมาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ทุกโรงเรียนจะต้องถูกประเมินประสิทธิผลทั้งภายในและจากหน่วยงานภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน (2555) มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในประเทศไทยอยู่หลายประเภท ที่สำคัญที่นำเสนอต่อสาธารณะชนในขณะที่กำลังทำวิจัยนี้คือ ผลการจัดการศึกษาจากรายงาน **Global Competitive Report 2014-2015** ซึ่งจัดทำโดย (World Economic Forum; WEF) พบว่า คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยอยู่ที่อันดับ 7 ของอาเซียน ลดลงจากปีที่ผ่านมาที่อยู่ในอันดับ 6 และเป็นอันดับที่ 86 ของโลก โดยมีสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ขยับไปแทนที่ในอันดับที่ 6 ของอาเซียนและทิ้งห่างไทยไปอยู่ในอันดับที่ 79 ของโลก ส่วนคุณภาพของระดับอุดมศึกษาของไทย อยู่ที่อันดับ 8 ของอาเซียน เป็นอันดับที่ 78 ของโลก ตามหลัง สปป.ลาว ที่อยู่อันดับ 6 ของอาเซียนและอันดับที่ 57 ของโลก ส่วนประเทศกัมพูชาอยู่อันดับ 7 ของอาเซียน อันดับที่ 76 ของโลก แม้ว่าขีดความสามารถด้านคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ของไทยจะอยู่อันดับค่อนข้างดี คือ อันดับ 5 ของอาเซียน แต่อยู่อันดับ 80 ของโลก ส่วนขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยอยู่เป็นอันดับที่ 31 ของโลก และเป็นอันดับ 3 ของอาเซียนตามหลังประเทศสิงคโปร์ ซึ่งอยู่อันดับ 2 ของโลก และมาเลเซีย อยู่อันดับ 20 ของโลก (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, 2557) จะเห็นได้ว่าผลที่ปรากฏดังกล่าวแสดงถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของไทยยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน และในระดับโลก

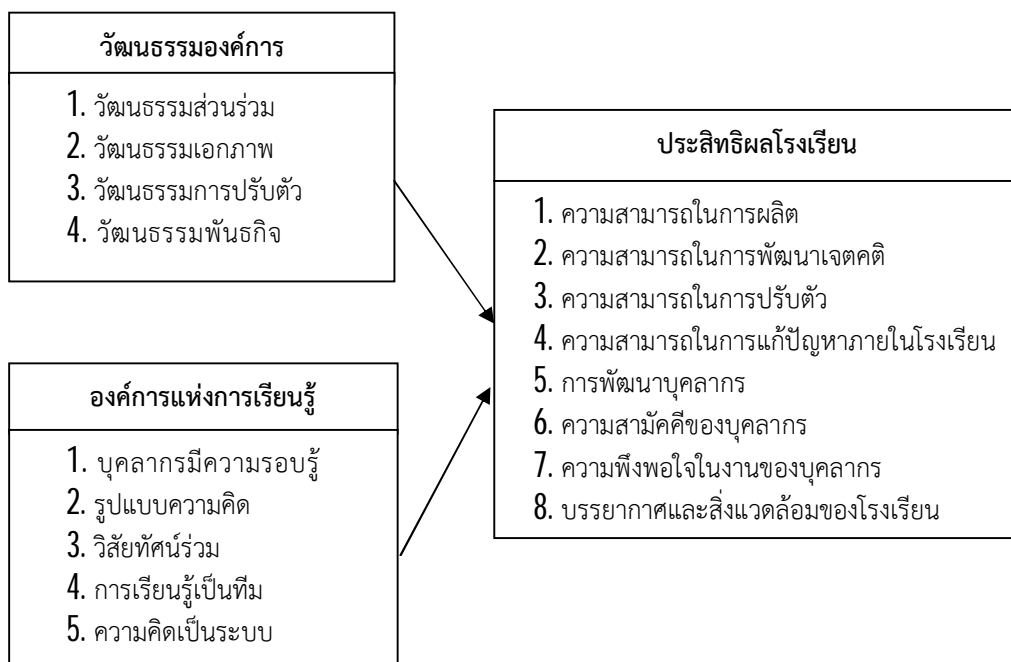
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีงานวิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหาร กลยุทธ์ในการบริหาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร อีกทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครูและที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของพฤติกรรมองค์กร (organizational behavior) ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) หรือการเรียนรู้ภายในองค์กร (organizational learning) ที่ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (Robbins, 1990) ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์กรดูเหมือนจะมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก องค์กรใดไม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วย่อมอยู่รอดยาก (Lussier, 2004) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถูกนำมาศึกษากันอย่างกว้างขวางทั้งองค์กรในภาคธุรกิจเอกชนและรวมถึงภาค จากการศึกษาของพงษ์เทพ และคณะ (2555) พบว่าวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล และงานวิจัยของลือชัย (2546); สมคิด (2547); ศศกร (2550) รวมทั้งงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Schine (1978); Denison (1990); Gordon & Ditomaso (1992); Kotter & Heskett (1992)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนของ วาโร (2549) จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน แนวคิดวัฒนธรรมองค์การใช้แนวคิดของ Denison (1990) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดของ Senge (1990) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรมีความรอบรู้ 2) รูปแบบความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ (สพม.) จำนวน 20,150 คน จาก 458 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ (สพม.) จำนวน 1,311 คน จาก 290 โรงเรียน โดยการสุ่มโรงเรียนแบบกลุ่ม (cluster random sampling) ตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2556

เครื่องมือและวิธีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดตามนิยามเชิงปฏิบัติและปรับปรุงขึ้นบางส่วนดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดตามนิยามเชิงปฏิบัติ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของพงษ์เทพ (2554) ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนปรับปรุงจากแบบสอบถามของวาโร (2549) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence; IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบของแต่ละแนวคิด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.88-0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบสมการโครงสร้าง เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าสถิติต่างๆ มีดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ระดับน้อย เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์ (r) และค่าอิทธิพล (γ) (Leech et al., 2005) ดังนี้ $R=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก $R=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง $R=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $R=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์ อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนายแปลผลดังนี้ $R^2=0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง $R^2=0.13-0.25$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย และค่าดัชนีความเหมาะสมและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาของตัวแบบ มีดังนี้ ค่าดัชนี χ^2 (p-value) $0.01 \leq p \leq 0.05 = \text{acceptable fit}$ (Schermelleh et al., 2003) ค่าดัชนี $\chi^2/df \leq 5.00$ (Wheaton et al., 1977) ค่าดัชนี $RMSEA \leq 0.10$ (Mac Callum et al., 1996) ค่าดัชนี left boundary of 90% CI on RMSEA ≤ 0.10 ค่าดัชนี CFI ≥ 0.95 ค่าดัชนี NNFI (หรือTLI) ≥ 0.95 และค่าดัชนี SRMR ≤ 0.08 (Hu & Bentler, 1999) หมายเหตุ: ในการพิจารณาค่าไคสแควร์ (Chi-square Value) ควรใช้อย่างระมัดระวัง ถ้ากลุ่มประชากรที่นำมาวิเคราะห์ มีขนาดใหญ่ อาจทำให้ ค่า p-value ของค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang et al., 1996) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลที่จัดเก็บได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งไม่ควรใช้ค่าไคสแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long, 1993)

ผลการวิจัย

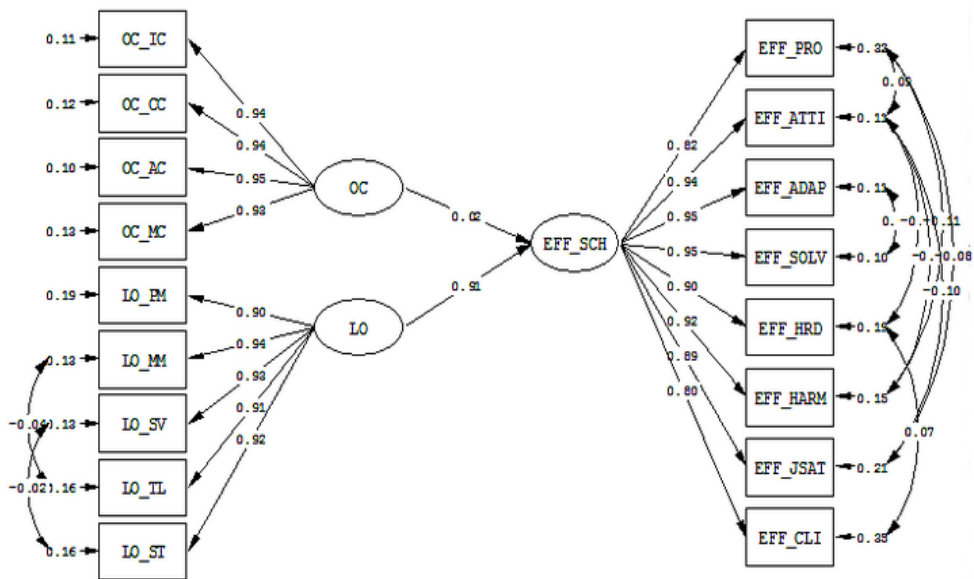
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ดังตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 3.79, 4.11 และ 4.02 ค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบสมการโครงสร้างมีค่า χ^2 เท่ากับ 609.67 และ p-value ของ χ^2 เท่ากับ 0.000 โดยมี df เท่ากับ 106 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 5.75 ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.13 โดยค่า left boundary of 90% CI on RMSEA เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.01 เพียงเล็กน้อย

ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนี NNFI (TLI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.03 สามารถสรุปผลได้ว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จัดเก็บได้ที่สามารถยอมรับได้ถึงแม้ว่าค่า p-value ของค่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.01 เพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปร	M	SD	แปลผล
วัฒนธรรมองค์กร	3.79	0.42	มาก
องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.11	0.33	มาก
ประสิทธิผลโรงเรียน	4.02	0.34	มาก

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ภาพที่ 2 และตารางที่ 2-4) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.13, p<0.05$) วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.13, p<0.05$) และองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.91, p<0.01$)



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.14, p<0.05$) และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.91$, $p<0.01$) วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมาก ร้อยละ 83.10 ($R^2=0.83$)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (OC) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และประสิทธิผลโรงเรียน (EFF_SCH)

ตัวแปร	OC	LO	EFF_SCH
OC	1.00		
LO	0.13*	1.00	
EFF_SCH	0.13*	0.91**	1.00

หมายเหตุ N = 290, * $p<0.05$, ** $p<0.01$

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

Fit Indices	Hypothesized Model
χ^2 (p-value)	609.70 (0.00)
df	106
χ^2 / df	5.75
RMSEA	0.13
90% CI on RMSEA	0.12 - 0.14
CFI	0.97
NNFI (TLI)	0.96
SRMR	0.03

ตารางที่ 4 ชุดของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียน

Predicted Variable	KSI (ξ) → ETA (η)	Gamma (γ)	t-values	R ²
EFF_SCH	OC → EFF_SCH	0.02	0.70	0.83
	LO → EFF_SCH	0.91**	13.66	
EFF_SCH	OC → EFF_SCH	0.14*	2.35	0.02
EFF_SCH	LO → EFF_SCH	0.91**	13.68	0.83

หมายเหตุ N = 290, * $p<0.05$, ** $p<0.01$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับองค์กรสูง อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีความใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้น มีความสนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้ อีกทั้งโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่

เข้มแข็งครูและบุคลากรยึดมั่นในเจตคติ ความเชื่อและค่านิยมและปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งประสิทธิผลโรงเรียนก็อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีความสามารถในปรับตัวแก้ปัญหา พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจนเป็นที่พึงพอใจอีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เป็นต้น และผลการวิจัยยังพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับองค์กรสูง อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีความใฝ่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้น มีความสนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้

ดังนั้นจึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Denison, 1990) อีกทั้งในระดับองค์กรหรือโรงเรียนมีการพัฒนาเจตคติ ความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ji & Thomas (2009) ได้ศึกษาวิจัยในบริษัทของประเทศเกาหลี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในระดับน้อยหรือต่ำมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ มีวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะวัฒนธรรมเอกภาพถึงแม้จะอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำกว่าวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมความร่วมมือและการประสานบูรณาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมและธรรมเนียมปฏิบัติของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือไม่ค่อยมีความเป็นเอกภาพมากนักและมีการประสานร่วมมือและบูรณาการเข้าด้วยกันค่อนข้างน้อย ดังนั้นอาจส่งผลให้โรงเรียนมักจะเพิกเฉยต่อการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไป ส่งผลให้ยึดติดกับยุทธศาสตร์ที่ล้าสมัยไม่ทันเหตุการณ์และมีแนวปฏิบัติที่เดิม ๆ ไม่ยืดหยุ่น ทำให้องค์กรหรือโรงเรียนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ซึ่งในงานวิจัยของ Kotter & Heskett (1992) ค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้สามารถส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลองค์กรได้

จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปเชิงเสนอแนะว่า กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนโดยกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ในระดับสูงมาก ดังนั้นหน่วยงานระดับนโยบายควรสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนยกระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนและระดับโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับทุกโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนและสามารถร่วมกัน

ทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในระดับสูงมากได้ร้อยละ 83.10 และ (4) ค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบสมการโครงสร้างมีค่า χ^2 เท่ากับ 609.67 และ p-value ของ χ^2 เท่ากับ 0.00 โดยมี df เท่ากับ 106 ค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 5.75 ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.13 โดยค่า left boundary of 90% CI on RMSEA เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.01 เพียงเล็กน้อย ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนี NNFI (TLI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.03 สามารถสรุปผลได้ว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จัดเก็บได้ที่สามารถยอมรับได้ถึงแม้ว่าค่า p-value ของค่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่า RMSEA เท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.01 เพียงเล็กน้อย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เศรษฐาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 1(1), 17-34.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. ปรินญาปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลือชัย จันทร์โปี. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). ข่าวการศึกษา. จาก <http://www.onesqa.or.th/th/download/920/>. เข้าถึงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2556.
- หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ. (2557). ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา. จาก <http://www.thairath.co.th/content/edu/>. เข้าถึงวันที่ 2 มกราคม 2558.
- Bollen, K.A. & Long, J.S. (1993). Introduction in K.A. Bollen & L.S. Long . **Testing Structural Equation Models**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cameron, K.S. (2005). **Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-Emergence Through Positive Organizational Scholarship**. In K.G. Smith & MA. Hitt (Eds.) Great minds in management: The process of theory development. New York: Oxford University Press.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: Wiley.
- Gordon, G.G., & Ditomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. **Journal of Management Studies**, 29, 783-799.

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**, 6, 1-55.
- Ji, H.S.J., & Thomas J.C., (2009). The dimensions of learning organization questionnaire (DLOQ): A validation study in a Korean context. **Human Resource Development Quarterly**, 20, 43-64.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1992). **Corporate Culture and Performance**. New York: The Free Press.
- Leech, N.L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A. (2005). **SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation**. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lussier, R.N., & Achua, C.F. (2004). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W. & Sugawara, H.W. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. **Psychological Methods**, 1, 130-149.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Schein, E.H. (1978). **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermelleh, K., Moosbrugger, H. & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. **Methods of Psychological Research Online** 2003, 8(2), 23-74.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. London: Random House.
- Wang, L., Fan, X., & Willson, V.L. (1996). Effects of no normal data on parameter estimates and fit indices for a model with latent and manifest variables: An empirical study. **Structural Equation Modeling**, 3(3), 228-247.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D.F., & Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. **Sociological Methodology**, 8(1), 84-136.