ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม

Ethical - Transformational Leadership Ethical - Organizational Culture and Effectiveness of the Schools under with Saimai District

ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ (Nattawat Chantarotorn)[1]
ไพโรจน์ ญัตติอัครวงศ์ (Phairot Yuttarakarawong)[2]
[1]ดร., อาจารย์พิเศษประจำสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
(Dr., Organization Administration, Krirk University)
[2]ดร., อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
(Dr., Faculty of Liberal Arts, Krirk University)
E-mail: nuttawat4040@gmail.com

Received: 22 May 2018
Revised: 28 July 2018
Accepted: 7 August 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต สายไหม และ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณด้วยการวิจัยแบบสำรวจ หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 9 โรงเรียน ซึ่งได้รับข้อมูลมาวิเคราะห์ในระดับบุคคลได้รับจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์จำนวน 72 ชุดข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมในระดับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมในระดับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมเท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมเท่ากับ 0.546 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.881 หมายความว่า ร้อยละ 88.10 ของความแปรปรวนในประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมถูกทำนายได้ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม, วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม, ประสิทธิผลองค์การ

Abstract

The Purpose of this research was to study: 1) To study the levels of relationship between the Ethical-Transformational Leadership Ethical-Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai District. 2) To study the influential levels of Ethical-Transformational Leadership Ethical-Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai District

The Quantitative study to using survey research had been used in this study. The Unit of analysis was 9the schools under with Saimai District but got to analyze 72 questionnaire survey were collected to analyze the data of the schools in Saimai District.

The results indicated that the Ethical-Transformational Leadership had a statistically significant positive relationship on the Organizational Effectiveness of the schools under

with Saimai District in overall equal to 0.98 at the 0.01 level of significance. The Ethical-Organizational Culture had a statistically significant positive relationship on the Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai District in overall equal to 0.84 at the 0.01 level of significance. When considering from the coefficient regression standard of the Ethical- Transformational Leadership had a statistically significant positive influence on the Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai District in overall equal to 0.939 at the 0.01 level of significance. And the Ethical-Organizational Culture had a statistically significant positive influence on the Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai District in overall equal to 0.546 at the 0.01 level of significance. Moreover, the coefficient correlation square equal to 0.881 which meant the 88.10 percent of the variance in the Organizational Effectiveness of the schools under with Saimai Dritrict could be explained by the Ethical-Transformational Leadership and Ethical- Organizational Culture.

Keywords: Ethical - transformational leadership, Ethical - organizational culture, Organizational effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมโลกแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน เพราะฉะนั้น การศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรของชาติให้ได้รับความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศไทย ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติควบคู่ไปด้วย ซึ่งด้านคุณภาพทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญ และการศึกษานั่นเองที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุกด้าน เพราะการศึกษาคือการสร้างทุนแห่งปัญญา ให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญ เลือกสรร พัฒนาการแก้ปัญหาและปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จนเป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge Based Society) แม้แต่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นี้ ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่าการศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์และพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ที่เป็นคนดีทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต พร้อมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) การศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์การจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาวะในอนาคตตามที่ต้องการผ่านโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงให้ความสำคัญกับผู้นำองค์การของโรงเรียนและสถานการศึกษา

โดยถือเป็นภารกิจหลักของผู้นำที่จะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรมไปพร้อมกับมีความสามารถในด้านต่าง ๆ แบบแผนในการกำหนดวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้นำการศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้งานด้านการศึกษาบรรลุถึงเป้าหมายของโรงเรียนและของประเทศ สำหรับโรงเรียนในสังกัดเขต สายไหม ที่เป็นเขตที่มีความสำคัญของกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพด้านตะวันออก ที่ขึ้นตรงกับสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานครที่กระจายในพื้นที่เขตสายไหมนั้น ประกอบด้วย โรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน มีเด็กนักเรียนจำนวน 12,874 คน มีห้องเรียนทั้งหมด จำนวน 364 ห้อง และมีครู จำนวน 579 คน (รายงานสถิติการศึกษาปี 2557 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร) จากจำนวนนักเรียน ห้องเรียนและครูที่อยู่ในเขตสายไหม จึงนับได้ว่าภารกิจในการจัดการศึกษาพื้นฐานในระบบโรงเรียนในเขตสายไหมนั้นเป็นภารกิจที่กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญ โดยสามารถพิจารณาได้จากการที่กรุงเทพมหานครมีการปฏิรูปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งหน่วยงานของตนให้เหมาะสมพร้อมทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร และเพื่อรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนจากรัฐได้อย่างครบถ้วน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2551) การปฏิรูปโครงสร้างในครั้งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กรุงเทพมหานครและหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานเขตและโรงเรียน ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการบริการตามแผนการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร (สำนักยุทธศาสตร์และการประเมินผล, 2551) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงทุกเขต โดยโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเดิมนั้นจะต้องอยู่ภายใต้สายบังคับบัญชาของสำนักงานเขตที่มีสำนักการศึกษา คอยเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องนโยบายและงานวิชาการ มาเป็นการบริหารการจัดการโดยโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) และขึ้นตรงกับสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่มีความเหมาะสมมาใช้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงในส่วนการจัดการศึกษาให้ได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ “โรงเรียนคุณภาพ” ตามโครงการโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (Smart School) ซึ่งโรงเรียนจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ประสบผลสำเร็จตามคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา ผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงเรียนจึงหนีไม่พ้นที่จะรับผิดชอบการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร รวมทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างการบริหาร 2) ระบบการบริหารจัดการ 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) การมีส่วนร่วม และ 6) คุณภาพการศึกษา แต่จากการค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา การบริหารจัดการโรงเรียนกลับยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างปัญหาขาดภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน ดังจะพบได้ว่า

1) ด้านนักเรียน มีปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสืบเนื่องมาจากขาดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะช่วยพัฒนา ช่วยถ่ายทอดความรู้ และขาดครูที่คอยปลูกฝังค่านิยมที่ดี ๆ ให้แก่นักเรียน ด้วยเหตุนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นผู้นำที่ต้องมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550)

2) ด้านครู มีครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาที่จบสาขาวิชาโท/ เอก หรือความถนัดของครู กล่าวคือ ครูที่สอนตรงตามความถนัดของครู คิดเป็นแค่ร้อยละ 49 เท่านั้น ส่งผลต่อการเรียนของนักเรียน ทำให้ผลการเรียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง นอกจากนี้ยังพบว่าขาดครูสอนที่มีความชำนาญ และขาดความร่วมมือจากครูในการเสียสละเวลาเพื่อค้นหาความรู้มาสอนเพิ่มเติมจากตำรา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550)

3) ด้านผู้บริหารโรงเรียน ขาดการทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา พร้อมทั้งกระบวนการเรียนการสอน และขาดการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นในการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ขาดความรู้ ขาดคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและด้านคุณธรรมกับจริยธรรมในการที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการ รวมทั้งขาดการสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจอย่างแท้จริง ขาดกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนกับการพัฒนาระบบที่ดีของโรงเรียนจนส่งผลให้เกิดการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา และขาดความสามารถในด้านทักษะการจูงใจครูในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550)

4) ด้านสังคม ในส่วนของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ขาดการยอมรับและขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้ประสานที่จะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อเป็นการขอความร่วมมือในด้านต่าง ๆ จากสังคมและชุมชน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550) และเป็นการเพิ่มการบริหารจัดการในส่วนภายในโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทำให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น

5) ด้านกระบวนการภายใน ทางโรงเรียนส่วนใหญ่ในสังกัดกรุงเทพมหานครยังขาดการมีขั้นตอนในการทำงานที่มีระเบียบอย่างชัดเจนและขั้นตอนการทำงานต่อเนื่อง และสามารถคาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ ครูภายในโรงเรียนก็ไม่ค่อยจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ค่อยมีความไว้วางใจไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และยังมีปัญหาในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนอีกด้วย

6) ด้านระบบเปิดทาง ในองค์การต่าง ๆ และโรงเรียนจะต้องมีลักษณะการเปิดให้มีแนวคิดที่ใหม่ ๆ และที่มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ด้วย (Kalliath, Buledorn and Gillespie, 1999) โดยมีชุดค่านิยมที่สำคัญ ๆ คือ

ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยใช้ความยืดหยุ่นและการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ คือ การเจริญเติบโตและการได้มาซึ่งทรัพยากร

7) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ในองค์การต่าง ๆ และโรงเรียนจะต้องมีลักษณะในการทำงานภายในโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การอภิปรายหรือถกเถียงกันได้โดยมุ่งเน้นให้มีการทำงานเป็นทีม พร้อมช่วยกันสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม (Kalliath et al., 1999) โดยมีชุดค่านิยมที่สำคัญ ๆ คือ ด้านความยืดหยุ่นที่เน้นภายในองค์การเพื่อสร้างความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) เพื่อบรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

8) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ในองค์การต่าง ๆ และโรงเรียนจะต้องมีลักษณะของโรงเรียนที่ทำงานโดยมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลงานเพื่อนำพาไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะเน้นการทำงานให้ได้ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ (Kalliath et al., 1999) โดยมีชุดค่านิยมที่สำคัญ ๆ คือ ด้านการควบคุมและการเน้นภายนอกองค์การ โดยใช้การวางแผน (Planning) และการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดเขตสายไหม ก็เนื่องมาจากว่า ประสิทธิผลองค์การ ถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารขององค์การทุกองค์การต้องการที่จะบรรลุถึง โดยสามารถยืนยันได้จากการที่ทุกสาขาวิชาที่อยู่ในขอบเขตของศาสตร์ด้านการจัดการ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดยมีเป้าหมาย ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้บริหารให้บริหารองค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Robbins,1990) โดยคำว่าประสิทธิผล จะมีนัยถึงระดับความสามารถขององค์การในการทำให้เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์การกลายเป็นความจริงด้วยเหตุนี้ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะบ่งชี้ว่าองค์การได้ประสบความสำเร็จในระดับใด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การจะเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ (Kimberly, 1979) ดังนั้น คำว่าประสิทธิผล จึงมีความหมายโดยนัยของคำว่าความสำเร็จและการอยู่รอดในบางครั้งสามารถใช้ทดแทนหรือแทนที่กันได้ (Robbins, 1990) และเมื่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดเขตสายไหมเป็นทั้งความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์การ ด้วยเหตุนี้การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุของความสำเร็จและการอยู่รอดกับประสิทธิผลองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การที่ดีก็จะนำไปสู่ผลประกอบการที่ดีกว่าเดิมขององค์การ (Ogbonna and Harris, 2000) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการมากมายที่ยอมรับว่า ประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรตามระดับของค่านิยมร่วมที่ยึดถือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระดับของค่านิยม

ร่วมนั้นได้แผ่ขยายครอบคลุมหรือได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางภายในองค์การ หรือที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งระดับของการมีประสิทธิผลองค์การก็จะยิ่งมีระดับสูงมากขึ้น (Denison, 1990; Kotter and Heskett, 1992)

การทบทวนวรรณกรรม

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดของ Bass and Avolio (1997) และเพิ่มแนวคิดของ Brown et al. (2005) เป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. องค์ประกอบด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ 2. องค์ประกอบด้านบารมีเชิงพฤติกรรม 3. องค์ประกอบด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ 4. องค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5. องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

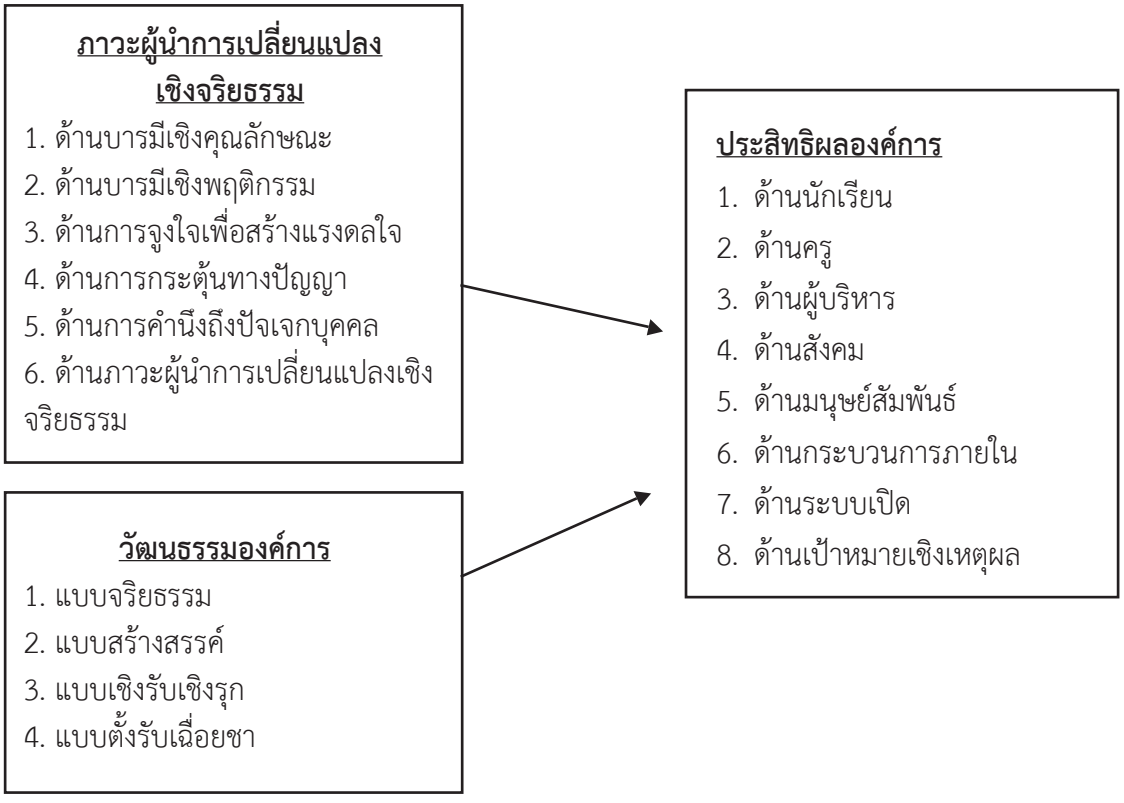
ด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม จาการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดของ Kaptein (2007) และเพิ่มแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1987a, 1987b) เป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบจริยธรรม 2. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ 3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ/ เฉื่อยชา และ 4. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ/ เชิงรุก

ด้านประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยขอใช้แนวคิดของ Hoy and Miskel (2008) ที่ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนทั้งระบบโดยมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ และขอเพิ่มเติมแนวคิดด้านประสิทธิผลของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ที่มุ่งเน้นไปที่กระบวนการทำงานภายในองค์การเพื่อที่จะให้มีความเหมาะสมนั้น จะต้องมีขั้นตอนและกระบวนการที่กระชับในระดับเหมาะสมกับองค์การ เมื่อรวม 2 แนวคิดนี้เข้าด้วยกันแล้วก็จะยิ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้ดีและสมบูรณ์แบบมากขึ้น

จากการศึกษาของ Bass (1985) พบว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง สอดคล้องกับ สุลัดดา พงศ์รัตนามาน (2542) ที่พบว่าความสามารถ และลักษณะของบุคคลที่ใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มไม่มีการบังคับแต่กระทำด้วยความเต็มใจ และร่วมพลังช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงสามารถอนุมานได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ

จากการศึกษาของ Denison (1990) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านในทศวรรษที่ 21 ที่ยอมรับว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่เข้มแข็ง (Strong Culture) สอดคล้องกับ เกศรา รักชาติ (2549) วัฒนธรรมองค์การต้องสามารถปรับตัวสอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ มีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ (Awakening Organizational Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิผล จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงอนุมานได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตสายไหม จำนวน 72 คน (จาก 9 โรงเรียน ๆ ละ 8 คน)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta: β) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงระดับค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม

* $p< 0.05$,** $p< 0.01$

ภาพที่ 2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 2 และตัวแปรตาม

จากตารางที่ 1 สรุปการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมในระดับ 0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมในระดับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม

ตัวแปรต้น	Model 1			Model 2		
	B	*SE B*	β	*B*	*SE B*	β
วัฒนธรรมองค์การ (CT)	.896	.038	.939**	.521	.049	.546**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD)				.424	.047	.465**
R^2		.881**			.944**	
R^2 change					.039**	
F for change in R^2					70.677**	

Dependent Variable: ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF)
Enter Variables: วัฒนธรรมองค์การ (CT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD)
*p < .05, **p < .01

ภาพที่ 3 ระดับอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นทั้ง2 และตัวแปรตาม

จากตารางที่ 2 ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD) และสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) ได้ดังนี้

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) เท่ากับ 0.939 (β = 0.939) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.881 (R^2= 0.881) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) ได้ร้อยละ 88.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแบบที่ 2 ในขณะที่เมื่อนำตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD) เข้ามาวิเคราะห์พร้อมกับตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) ปรากฏว่า ตัวแปรต้นตัวที่ 1 คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CT) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) เท่ากับ 0.546 (β = 0.546) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นตัวที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LD) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต สายไหม (EF) เท่ากับ 0.465 (β = 0.465) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.944 (R^2= 0.944) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสามารถอธิบายตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EF) ได้ร้อยละ 94.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนของการอภิปรายผล ผู้วิจัยจะขอสรุปผลการวิจัยโดยสังเขปอีกครั้งหนึ่งเพื่อเชื่อมโยงกับคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย เพราะจะชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยและสัมพันธ์กับคำถามการวิจัยหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้กล่าวนำไปสู่การตีความที่เกี่ยวข้องกับผลการวิจัย (Implication) พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ (Cone & Foster, 2003) ตามลำดับดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมในระดับ 0.980 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ในระดับ 0.848 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยทำการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม (LEAD) มาวิเคราะห์โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EFF) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EFF) เท่ากับ 0.465 (β = 0.465) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน คือด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตามให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานของ คมวัชร เอื้องอ่อง (2555) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของ ศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยทำการศึกษา ศาลยุติธรรมทั่วประเทศ จำนวน 239 แห่ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ต่างมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน เมื่อนำตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม (CULT) มาวิเคราะห์โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EFF) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐานต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม (EFF) เท่ากับ 0.546 (β = 0.546) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองเท่ากับ 0.944 (R^2 = 0.944) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตสายไหม (EFF)ได้ร้อยละ 94.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ คือ แบบจริยธรรม แบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับเชิงรุก และแบบตั้งรับเฉื่อยชา ได้ส่งผลไปยังทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมจินตนา คุ้มภัย (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

กรุงเทพมหานคร ควรดำเนินการและหามาตรการเพื่อเพิ่มระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตไหม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวัฒนธรรมองค์การชุดมุ่งแข่งขัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุดจากทุก ๆ ด้าน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม ในระดับ 0.416 นอกนั้นทุก ๆ ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด เพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตสายไหมมีคุณภาพสูงขึ้นทั้งหมดทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรดำเนินการพัฒนาปรับปรุง ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้

ควรดำเนินการปรับปรุงด้านวัฒนธรรมองค์การชุดมุ่งแข่งขัน คือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การกล่าวคือ ควรให้การส่งเสริม สนับสนุนและหาแนวทางให้บุคคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

1. ด้านการแข่งขันขององค์การ ซึ่งหมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ พอใจในผลงาน กล่าวคือ ต้องสนับสนุนส่งเสริมและมอบหมายภาระงานที่ท้าทายให้กับเจ้าหน้าที่ และมีความเชื่อว่าจะต้องทำงานแบบแข่งขันมากว่าให้ความร่วมมือกับองค์การอื่น

2. ด้านการแข่งขันพัฒนาตนเอง คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สึกที่เจ้าหน้าที่สนใจ สมัครใจ ตรงกับความรู้ ความสามารถและตั้งใจรับผิดชอบ พร้อมทั้งต้องใช้ทักษะและกระบวนการในการทำงานอย่างสูง ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนางานของตนเอง ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานอื่นทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ องค์การมีลักษณะมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่แข่งขันกันโดยทุก ๆ คนมองค์การเป็นเสมือนสนามแข่งขัน และยังมีความเชื่อว่างานที่ดีต้องทำงานแบบแข่งขันกันทุก ๆ ครั้ง

กล่าวโดยสรุป คือ ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหมจะเพิ่มมากขึ้น ถ้ามีการปรับปรุงให้ระดับวัฒนธรรมองค์การชุดมุ่งแข่งขันเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานของ Kotter and Heskett (1992) ที่ค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะเช่นนี้จะส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในโอกาสต่อไป น่าจะมีการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตอื่น ๆ ภายใต้บริบทเดียวกันกับกลุ่มประชากรกลุ่มเดิมอีกครั้งหนึ่ง ในช่วงระยะเวลาประมาณ 2-3 ปีข้างหน้า

2. ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ภายใต้บริบทเดียวกัน เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, โรงเรียนสังกัดอาชีวะศึกษา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

เกศรา รักชาติ. (2549). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Awakening Organization).* กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

คมวัชร เอื้องอ่อง. (2556). *ภาวะผู้นำ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การ ของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาตรดุษฎีบัณฑิต, คณะศิลปศาตร์, มหาวิทยาลัยเกริก .

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจินตนา คุ้มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). *สรุปติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2551, 22 กันยายน). กรุงเทพมหานครกับการแบ่งส่วนราชการ. *ข่าวสาร สกก,* หน้า 23.

สำนักยุทธศาสตร์และการประเมินผล. (2551). *แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552-2555.* กรุงเทพฯ: สินทุครีเอชั่น.

สุลัดดา พงศ์รัตนามาน. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Perfromance beyond expection*. New York: Thamesand Hudson.

Brown, M. E., Linda, K. T., & David, A. H. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, *97*(2), 117-134.

Cone, J. D., & Foster, S. L. (2003). *Dissertations and Theses from Start to Finish*. Washington, DC: Publications & Databases: APA. Books.

Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1987a). *Organizational Culture Inventory (OCI) Human Synergistics*. Retrieved December 8, 2009, from https://www.humansynergistics.com/change-solutions/change-solutions-for-organizations/assessments-for-organizations/organization-culture-inventory

Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1987b). *Organizational Culture Inventory (Form III)*. Plymouth, MI: Human Synergistics.

Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *C.G. Education Administration: Theory Research and Practice.8th ed*. Singapore: McGraw-Hill.

Kalliath, T. J., Bluedorn, A .C., & Gillespie, D. F. (1999). A Confirmatory Factor Analysis of the Competing Values Instrument. *Educational and Psychological Measurement, 59*(1), 143-158.

Kaptein, M. (2007). Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior, 29*(7), 923–947.

Kimberly, J. R. (1979). Issues in the Creation of Organizations: Initiation, Innovation, and Institutionalization. *The Academy of Management Journal, 22*(3), 437-457.

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.

Ogbonna E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, Organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management, 11*(4), 766-788.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science, 29*(3), 363-377.

Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.