

รูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Model for Administration of Intellectual Capital, Organization
Culture, Administrations' Leadership and Organizational
Effectiveness of Administrators in the Secondary Schools under
The Office of Basic Education Commission in the Northeast

นิสยาการณ ชนะคำ¹ / ผศ.ดร.สุเทียบ ละอองทอง² / รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา³
Nisayakan Chanacka / Suthiap La-ongthong / Sunthorn Kohtbantau

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบและ
ศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรการจัดการทุนทางปัญญา
วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการวิจัย คือ สร้างรูปแบบโดยการศึกษเอกสารและใช้
เทคนิคเดลฟายกับผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ตรวจสอบรูปแบบด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม
ตัวอย่าง 550 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ
บรรยายและวิเคราะห์โมเดลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่
ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยดัชนีวัดความสอดคล้อง
ของโมเดล ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.39 ที่ $df=43$ โดยมี ค่าความน่าจะเป็น
เท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับ
ความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนใน
การประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .02 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถ
อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 68 ตัวแปรที่มีอิทธิพลตรง

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³ รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมากที่สุดเท่ากับ .50 รองลงมาคือ ทูทางปัญญาเท่ากับ .33 ตัวแปรที่มีอิทธิพล อ้อมต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำและทูทางปัญญา และตัวแปร ที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำมากที่สุดเท่ากับ .63 รองลงมาคือ ทูทางปัญญาเท่ากับ .59

คำสำคัญ : การบริหารการจัดการทูทางปัญญา, วัฒนธรรมองค์การ, ภาวะผู้นำ, ประสิทธิผลองค์การ

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine the concordance of the model and to study the direct influence, indirect influence and total influence of variables among administration of intellectual capital, organization culture, administrators' leadership and organizational effectiveness of administrators in the secondary schools under the Office of Basic Education Commission in the Northeast. The research methodologies were employed to formulate the model through an analysis of the related literature review and Delphi technique of 17 experts in order to develop the model with the empirical data. The questionnaire survey was carried out via 550 samples. The research tool was a set of questionnaire. The descriptive statistics were used for data analysis and performed for the model testing by using

a computer software package. It was found from the study that the model was well fitted with the empirical data ($\chi^2=1.39$, $df=43$, $p=.93$, $GFI = .99$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = .02$). The variance of organizational effectiveness was 68 percent. It was also found that organization culture had directly influenced organizational effectiveness which was at the highest level equating .50. The intellectual capital also directly influenced organizational effectiveness, equating .33, at the statistical significant level of .05. The indirect influences were administrators' leadership and intellectual capital ; therefore, the total influences were administrators' leadership which was at the highest level equating .63., which was followed by the intellectual capital equating .59, at the statistical significant level of .05.

Keywords : Administration of intellectual capital, organizational culture, leadership, organizational effectiveness.

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสนใจกับการจัดการทูทางปัญญามากขึ้น ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมแห่งศีลธรรมและฐานความรู้ว่า คนหรือทุนมนุษย์เป็นทูทางสังคมที่สำคัญที่สุด และมีบทบาททั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับผลการพัฒนาจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติโดยเฉพาะ

ในการพัฒนาคนให้มีปัญญาหรือความรู้ให้รู้ตัวเองและรู้นอกตัว โดยเชื่อมโยงความรู้ในตัวคนจากชีวิตจริงเข้ากับฐานความรู้ในหลักวิชาการอย่างบูรณาการให้รู้รอบด้าน กระตุ้นให้ใฝ่รู้และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาในตัวคนที่มีอยู่หลากหลายและถ่ายทอดเป็นความรู้เปิดเผยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นภูมิคุ้มกันให้คนมีความรู้เท่าทัน และพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกได้ สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นภาคส่วนหนึ่งของภาคการศึกษาพัฒนาต้องทำหน้าที่ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมสร้างศักยภาพชุมชน เป็นที่ปรึกษาและทำวิจัยร่วมกับชุมชนเพื่อต่อยอดภูมิปัญญาด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมสมัยใหม่ที่สามารถนำไปสู่การเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการได้ จะเห็นได้ว่าหน่วยงานระดับชาติมองความรู้ว่าเป็นทุนทางปัญญาให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาจึงควรใช้ทุนทางปัญญาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและมูลค่าทางธุรกิจให้กับสถาบันได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 : 8)

ประสิทธิผลองค์กร เป็นสมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเจริญเติบโต รวมทั้งบูรณาการองค์การทั้งหมดเข้าด้วยกันเพื่อให้การทำงานไม่ขัดแย้งกันโดยเฉพาะเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร สเตียร์ (Steer, 1977 : 54) นักสังคมศาสตร์ มองประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน การบรรลุเป้าหมายสูงสุด หรือประสิทธิผล

องค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าหากขาดการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับคุณลักษณะของการปฏิบัติงานในองค์กร ดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2551 : 32) ได้อธิบายว่า การบริหารเป็นสิ่ง สำคัญซึ่งจำเป็นต้องดำเนินไปตามศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารแต่ที่สำคัญยิ่งกว่าคือ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานการเข้าใจองค์การ ช่วยอธิบายค่านิยม ความเชื่อแนวประพฤติปฏิบัติ สิ่งยึดถือพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ เป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่ใช่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกเข้าไว้ด้วยกัน และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรของตนเองขึ้นมา ซึ่งแต่ละองค์กรจะแตกต่างกันในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาทุกระดับ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำด้านการสร้างอิทธิพล เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะแรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีพลังหรือความพยายามมากขึ้น ซึ่งมักจะเห็นได้บ่อยครั้งว่า แม้บุคคลจะมีความยากลำบากในการกระทำสิ่งต่างๆ นั้นเพียงใดก็ตามบุคคลก็จะมี ความพยายามอย่างไม่ลดละและมีความต่อเนื่อง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547 : 6)

ด้วยเหตุนี้ การตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการให้ความสำคัญกับทุนทางปัญญา จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจเพื่อใช้สำหรับการบริหารงาน การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรต่อไป เพราะขณะที่วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อาจเป็นอุปสรรค และ

อีกด้านหนึ่งก็มีคุณค่าสามารถเป็นพลังเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้ และการที่สามารถทราบถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรย่อมทราบถึงวิถีชีวิต หรือแบบทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรนั้นควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญของทุนทางปัญญา และควมมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลให้การปฏิบัติงานลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนให้เห็นประสิทธิผลขององค์กร เพื่อการศึกษาถึงสมรรถนะขององค์กรในการพัฒนาในการปรับตัวเพื่อรักษาสภาพและการเจริญเติบโต และสามารถบูรณาการองค์การทั้งหมดเข้าด้วยกัน ทำให้การทำงานไม่ขัดแย้ง มีเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อที่จะได้รู้ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาใช้เพื่อการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อม และ

อิทธิพลรวมของตัวแปรการจัดการทุนทาง ปัญญา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย

1. โมเดลรูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. รูปแบบการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2556 ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ กำหนดไว้อย่างน้อย 200 ซึ่งถือว่าเป็นขนาดน้อยที่สุด (ฮานินทร์ ศิลปจารุ, 2555 : 554) และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2543 : 28) กล่าวว่า ได้เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็นอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ถูกประมาณค่าเป็นอัตราส่วนระหว่าง 5 : 1 ถึง 10 : 1 ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 110 ตัว โดย

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ระหว่าง 550 ถึง 1,110 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 550 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรเหตุ

(Independent Variable) เป็นตัวแปรภาวะผู้นำ ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ บาสส์ (Bass, 1985 : 43-45) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำตามสบาย

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) ได้แก่

2.2.1 เป็นตัวแปรองค์ประกอบ ทูทางปัญญาที่สำคัญ คือ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรความผูกพัน ต่อองค์การ (Commitment) และความสามารถ (Competence) และทุนโครงสร้าง (Structural Capital) ประกอบด้วย เทคโนโลยี (Technological Components) และการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน (Architectural Competencies) ตามแนวคิดของ อัลริช (Ulrich, 1998 : 102-104) และเคอร์ริน (Kerrin, 2004 : 71-77)

2.2.2 วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ - เฉื่อยชา และ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ - ก้าวร้าว ตามแนวคิดของ คูก และลาฟเฟอตี (Cooke & Lafferty, 1989 : 35-42)

2.3 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์การใช้ตามตัวแบบการแข่งขัน คุณค่า (Competing Values Model) ของ

ควินและโรห์บาฟ (Quinn and Rohrbaugh, 1993 : 96-98) ซึ่งประกอบด้วย ความสามัคคีของบุคคล นวัตกรรมของสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดโมเดลรูปแบบการจัดการทูทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพองค์การ

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ คัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การ มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย การจัดการทูทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.3 สอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย 17 ท่าน

1.4 สร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของการจัดการทูทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตัวแปรรูปแบบการจัดการ ทูทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

และประสิทธิผลองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการ

ทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ตรวจสอบความตรงโดยใช้

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยการหาค่า IOC ใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไปและนำเสนอแนะมาปรับปรุงได้พบว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกจำแนกตามตัวแปรดังนี้

การจัดการทุนทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.73

วัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.65 - 0.76

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.21 - 0.70

ประสิทธิผลองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 - 0.79

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า

แบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าดังนี้

การจัดการทุนทางปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ประสิทธิผลองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

2.1 ค่าสถิติ ไค-สแควร์/องค์ศาคิสระ มีค่าไม่เกิน 2 และค่า p ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

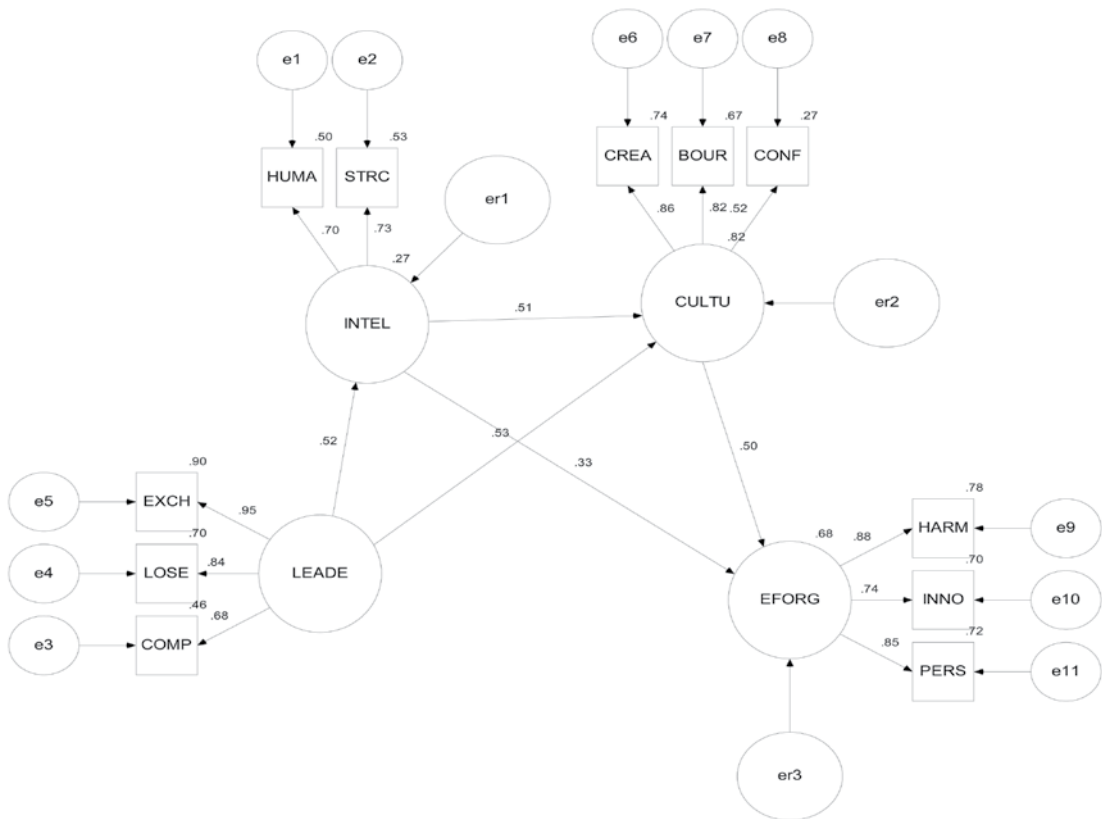
2.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป

2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป

2.4 ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05 อยู่ในเกณฑ์ดี

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการทุนทางปัญญาวัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลองค์กร พบว่าตัวแปรเส้นทางอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลดังกล่าวออกเพื่อปรับเป็นโมเดลประหยัด แสดงตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กรฯ ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณาในทุกๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ $df=43$ เท่ากับ 1.39 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .02 จึงสามารถสรุป

ได้ว่า โมเดลรูปแบบการบริหารจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ปรับแก้แล้วทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปว่าการบริหารจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบการบริหาร การจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลสมมุติฐาน รูปแบบการบริหารจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การฯ ที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

ตัวแปรผล	INTEL			CULTUR			EFORG		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
LEAD	.52	-	.52*	.53*	.27*	.79*	.05	.57*	.63*
INTEL				.51	-	.51*	.33*	.26*	.59*
CULTUR							.50*	-	.50*

* $P < .05$

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลที่ได้รับอิทธิพลตรงมาจากวัฒนธรรมองค์การมีค่ามากที่สุดเท่ากับ .50 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลตรงมาจากทุนทางปัญญามีค่ารองลงมาเท่ากับ .33 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทุนทางปัญญามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำมีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ .05 และไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลรวมมาจากภาวะผู้นำมีค่ามากที่สุดเท่ากับ .63 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านทฤษฎีทางปัญญาและวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลอื่นๆ พบว่าประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลรวมรองลงมาจากตัวแปรทฤษฎีทางปัญญาเท่ากับ .59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้รับอิทธิพลอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์การแสดงว่าทฤษฎีทางปัญญาเป็นสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านวัฒนธรรมองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการทฤษฎีทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัยเกี่ยวกับการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงไปยังประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษา ขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมมุติฐานยังมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีการปรับโมเดลที่แตกต่างไปจากโมเดลสมมุติฐาน ดังนั้นผลการวิจัยเส้นอิทธิพลจึงมีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปและอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการทฤษฎีทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติ และเกณฑ์การพิจารณาในทุกข้อยกเว้นระดับความน่าจะเป็น (Probability Level) ที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์โดยมีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square) ที่ $df=118$ เท่ากับ 1.66 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .03 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .03 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลรูปแบบการบริหารจัดการทฤษฎีทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีความสอดคล้องของโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังตามหลักเกณฑ์ของ ชัยยศ ขาวระนอง (2552 : 84-97) และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ปรับแก้แล้วทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติสรุปว่า การบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งก็สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พอนด์ (Pounder, 1999 : 281-290) เรื่องประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 7 แห่งในประเทศฮ่องกงมีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน 1) ผลผลิตประสิทธิภาพ 2) คุณภาพ 3) ความสามัคคี-ขวัญกำลังใจ 4) ความพร้อมการปรับตัว 5) การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร 6) ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร 7) การวางแผน-กำหนดเป้าหมาย 8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 9) ความมั่นคง-การควบคุม พบว่า ประสิทธิผลองค์การเป็นการมีความสมดุลที่เกิดจากด้านต่างๆ ในองค์การ ซึ่งสะท้อนออกมาในมิติที่สมดุลในด้านต่างๆ ของประสิทธิผลองค์การ การเน้นมิติความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติเพียงด้านใดด้านหนึ่งขององค์การ และละเลยด้านอื่นๆ จะทำให้ประสิทธิผลองค์การโดยรวมลดลง องค์การที่มีประสิทธิผล จะต้องสามารถรักษามิติของประสิทธิผลในด้านต่างๆ ไว้ให้เกิดความสมดุล

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อม และอิทธิพลรวมของประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออก เฝียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลที่ได้รับอิทธิพลตรงมาจากวัฒนธรรมองค์การมีค่ามากที่สุดเท่ากับ .50 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิเศก (2546 : 138) พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยมีวัฒนธรรมที่เด่นที่มีการปฏิบัติกันมากที่สุด คือวัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนวัฒนธรรมอื่นๆ ที่มีการปฏิบัติรองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบครอบครัว และวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว และวัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา และวัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติของกองทัพบกส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนผ่านความพึงพอใจในงาน โดยประเภทของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลทางอ้อมสูงสุด คือวัฒนธรรมแบบครอบครัว และรองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

2.1 ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลตรงมาจากทุน ทางปัญญามีค่ารองลงมาเท่ากับ .33 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าทุน

ทางปัญญามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งสอดคล้องกับ ปรียานุช ชัยกองเกียรติ (2551 : 87-93) วิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัด การทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ารูปแบบการจัดการทุนทางปัญญาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง

2.2 ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำมีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ .05 มีนัยไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา

2.3 ประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลรวมมาจากภาวะผู้นำ มีค่ามากที่สุดเท่ากับ .63 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านทุนทางปัญญาและวัฒนธรรมองค์การเช่นเดียวกับ วาโร เฟ็งสวัสตี (2549 : 196-199) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารเป็น

ตัวแปรของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสามัคคีของบุคลากรและความพึงพอใจในงานของบุคลากร

2.4 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลอื่นๆ พบว่าประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับอิทธิพลรวมรองลงมาจากตัวแปรทุนทางปัญญาเท่ากับ .59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้รับอิทธิพลอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์การ แสดงว่า ทุนทางปัญญาเป็นสาเหตุของประสิทธิผลองค์การของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผ่านวัฒนธรรมองค์การเช่นเดียวกับ บาฮามอนด์ - กันเนล (Bahamond - Gunnell, 2000 : 213-216) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การโดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของค็อก และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke & Lafferty) กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาผลการศึกษาพบว่ากลุ่มครูซึ่งไม่พอใจกับงานเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเอง มีลักษณะแบบป้องกันเชิงรุกมากกว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเอง เป็นแบบสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มครู ซึ่งไม่มีความผูกพันหรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ และกลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงาน ในระดับต่ำเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเองมีลักษณะงานแบบป้องกันเชิงรุก มากกว่ากลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานสูงซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร แบบลักษณะสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นบุคคล และการกระตุ้น การมีมิตรไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะปัญญาของบุคลากรซึ่งมีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และมีอิทธิพลอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขีดความสามารถ และการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำในรูปแบบของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา และมีอิทธิพลผ่านทุนทางปัญญา และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์การ ในแง่ความชัดเจนของขอบเขตงาน ความพึงพอใจของงานที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกท่วงโย ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการจัดการทุนทางปัญญา วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ควรมีการศึกษารูปแบบตัวแปรอื่นๆ ร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ เช่น ตัวแปรการจัดการความรู้ ตัวแปรการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยศ ชาวระนอง. (2552). การวิเคราะห์สมการโครงสร้างทางการศึกษาโดยใช้โปรแกรม AMOS 16.0. ปราจินบุรี : กิจเกษมการพิมพ์.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์ลลิตี. (2543). โมเดลริสเรลเพื่อการวิจัย. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสัมมนาทางการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ ฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ปริญญช ชัยกองเกียรติ. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พร ภิศก. (2546). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบาง ประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. ปทุมธานี : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วโร เฟ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ประสพการณ์จากส่วนราชการนำร่อง. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน ก.พ.
- Bahamond-Gunnell, M.A. (2000). Teachers' Perception of School Culture in Relation to Job Satisfaction and Commitment. Ed.D. (Teaching Learning and Leadership), The Graduate College West Michigan University, U.S.A.
- Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York : The Free Press.

- Cooke, R.A. and Lafferty, J.C. (1989). **Organizational Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Synergetics.
- Kerrin, M. (2004). **Human Capital : the Contribution of Organizational Psychology**. Retrieved 6 January 2012, from www.pow-bps.com/dop-pow/benefits/human-capital.cfm.
- Pounder, J. S. (1999) . “New Leadership” and University Organizational Effectiveness: Exploring the Relationship.” **Leadership & Organization Development Journal**, 22 (6) : 281 – 290.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. (1993). “A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis” **Management Science**. 29 : 96-98. Retrieved 25 July 2012, from [http://Links.jstor.org/sici?=2025 – 1909 \(198303\)](http://Links.jstor.org/sici?=2025 – 1909 (198303)).
- Steers, M. R. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California : Goodyear Publishing.
- Ulrich, D. (1998). **Intellectual Capital = Competence x Commitment**. Boston : Massachusetts. Harvard Business School Press.