

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
**Transformational Leadership of Administrators Affecting the
Organizational Culture of Schools under Samut Sakhon
Primary Educational Service Area Office**

พิชามณูย์ ต่างใจ,
สมชัย ขวลิทธาดา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

**Pichamon Tangjai,
Somchai Chavalitthada and Wichian Intarasompun**
Thonburi University, Thailand.
Corresponding Author, E-mail: tangjaipichamon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .369

* วันที่รับบทความ : 24 พฤศจิกายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 9 ธันวาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 10 ธันวาคม 2566

Received: November 24, 2023; Revised: December 9, 2023; Accepted: December 10, 2023

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; วัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the transformational leadership of schools administrators under Samut Sakhon primary educational service area office, 2) study the level of the constructive organizational culture of schools under Samut Sakhon primary educational service area office and 3) study the transformational leadership of administrators affecting the organizational culture of schools under the jurisdiction of the Samut Sakhon primary educational service area office. The samples used in the study were 337 teachers. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results indicated that 1) the level of the transformational leadership of school administrators under Samut Sakhon primary educational service area office was at a high level, the data indicate that the aspect with the highest average was Ideological influence, inspiration and Individualized consideration respectively, 2) the organizational culture of schools under Samut Sakhon primary educational service area office was at a high level. The data indicate that the aspect with the highest average was school belonging, honestly and delegation of authority respectively and 3) the transformational leadership affecting the organizational culture of schools under Samut Sakhon primary educational service area office has statistical significance at the 0.1 level and multiple correlation equals .369.

Keywords: Transformational leadership ; administrators affecting the organizational culture of educational institutions; Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลกเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อทิศทางการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับโลก และในระดับประเทศ หากบุคคลหรือองค์การใดที่ไม่สามารถที่จะติดตามข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศได้อย่างทันทั่วถึง ทำให้บุคคล หรือองค์การนั้นมีโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวมากกว่าผู้อื่น จึงต้องเรียนรู้ ปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอด สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายหน่วยงาน และหลายระดับรับผิดชอบร่วมกัน ในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็น

หน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ การพัฒนาเพื่อให้คนไทยมีความสุขพึ่งตนเองได้ และก้าวทันโลกโดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยสามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในการดำเนินการจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ที่คาดไว้ อีระ รุณเจริญ (2550)

องค์กรส่วนใหญ่มักกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับรู้และมีส่วนร่วมต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนและขึ้นากการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กรให้มีค่านิยมร่วมกันการสร้างความสำเร็จและความเชื่อมั่น ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรตลอดจนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวมได้นั้นองค์กรจะต้องสร้างค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิต (Life Style) ขององค์กรที่สมาชิกควรรับรู้ และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดจนเปลี่ยนเป็นความเคยชินของสมาชิกอย่างยั่งยืน (Sustainability) จะนำไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) ในที่สุด ค่านิยมหลักขององค์กรมักจะเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม (Abstract) ที่แสดงถึงคุณค่าและพลังที่ยิ่งใหญ่เมื่อแปรเปลี่ยนเป็นวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงาน และค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันการทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าการที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกันมีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมลดลงหรือปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้ด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ เพ็ชรี รูปะวิเชตร (2554)

ผู้บริหารในทุกองค์กรจะต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทั้งสิ้น ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับภาวะการเปลี่ยนแปลงจึงสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรเพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ และสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาตลอดไปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ถือเป็น

กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรผู้บริหารรุ่นใหม่จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น “ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติงานที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายของการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดผู้นำบางคนทำให้องค์กรล้าหลังกลายมาเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าเนื่องจากมีผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใช้สติปัญญาคิดหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน แต่บางคนทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลมีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอดเวลา กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตที่จำกัดขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรและขาดความกระตือรือร้นในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น และสามารถนำมาใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งให้กับสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันนี้ มีแนวคิดทฤษฎีที่มี ชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน กัลยาณี พรหมทอง, 2546) กล่าวว่าเรานั้นจะสามารถมองเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน และผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองเห็นตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย 4 ด้านโดย บาสส์ และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543) ซึ่งมี ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากแนวและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคม และองค์การของไทยในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์การของการศึกษาที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าต่อไป เช่นเดียวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burn's transformation leadership Theory, 1978) (อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) เป็นคนแรกๆ ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองในทัศนะของเบอร์น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำกับผู้ตามต่างส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับจริยธรรมและการจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำเหล่านี้จะแสวงยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามด้วยการทำให้ผู้ตามมี

ค่านิยมเชิงอุดมคติและค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น ความมีเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ ความมีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และ ไม่ให้เกิดอารมณ์ และจิตใจใฝ่ต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ซึ่งจะกระบวนการดังกล่าวนี้เองจะทำให้ผู้ตามค่อยๆ ยกระดับตัวตนของตนเองจากตนที่เป็นอยู่ทุกวัน (Everyday salt) ไปสู่ตัวตนที่ดีขึ้น (Better self) เบอร์นมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุกๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มียุทธพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ เบอร์นให้ความเห็นว่าภาวะ ผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการที่ทำให้สถานศึกษานั้น สามารถดำรงอยู่ได้ อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น องค์กรที่สำคัญมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน โดยผู้นำหรือผู้บริหาร สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อให้ สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ตามแนวคิดทฤษฎีของแพทเทอร์สัน และคณะ (Patterson and Other, 1988) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ได้รับการยอมรับว่ามีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร ได้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) ด้านการมอบอำนาจ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านความมีคุณภาพ 7) ด้านการยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร เช่นเดียวกับ วิษุวัต มหิตถิกร (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม และความเชื่อของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นที่สังเกตได้ยาก แม้ว่านักวิชาการจะมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องหน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ แต่โดยภาพรวมแล้วทำให้เป็นที่เข้าใจว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะมุ่งมั่น ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยให้พัฒนาองค์การในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลาด้วยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกำหนัดทิศทางขององค์กรให้เน้นแบบแผนเพื่อการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และดาฟ (Daft, 1999) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ 1. เป็นการรวมสมาชิกเข้าด้วยกัน โดยการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น 2. ช่วยองค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกจากความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์การ สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ง่ายและมีความเหมาะสมสำหรับองค์กรแต่ละประเภท ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวัฒนธรรมองค์การที่ตนเองบริหารอยู่นั้นเพื่อจะได้แสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เป็นยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานเกิดความรู้สึก และเจตคติที่ดีต่องานที่ทำให้มีความกระตือรือร้นโดยมีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยส่งผลให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่ามีมากน้อยเพียงใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาหรือไม่ โดยศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากสภาพปัญหาความจำเป็น และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับใด วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102 โรงเรียน ซึ่งจำนวนครูทั้งหมด 2,147 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ใช้ระดับอำเภอของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1088) อ้างอิงใน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 47) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 337 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวความคิดของ Bass&Avolio ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ Patterson and Other ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 หาความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครแต่ละแห่งด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ : X_1
 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ : X_2
 3. ด้านการกระตุ้นปัญญา : X_3
 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล : X_4
- ที่มา : Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994).

ตัวแปรตาม

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

- ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา : Y_1
2. การมอบอำนาจ : Y_2
 3. การตัดสินใจ : Y_3
 - 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา : Y_4
 5. ความไว้วางใจ : Y_5
 6. ความมีคุณภาพ : Y_6
 7. การยอมรับ : Y_7
 8. ความเอื้ออาทร : Y_8
 9. ความซื่อสัตย์สุจริต : Y_9
 10. ความหลากหลายของบุคลากร : Y_{10}

ที่มา : Patterson, Jerry Purkey, Stuart and Parker, Jackson. (1988). "Guiding Beliefs of Our School District," Productive School System for a Nonrational World.

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม)

(n = 337)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร					
	สถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.65	มาก	1
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.54	มาก	2
3.	ด้านการกระตุ้นปัญญา	4.27	0.74	มาก	3
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.74	มาก	4
	รวม	4.31	0.69	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74)

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม)

(n = 337)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา					
	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	4.52	0.70	มากที่สุด	4
2.	การมอบอำนาจ	4.36	0.67	มาก	10
3.	การตัดสินใจ	4.53	0.65	มากที่สุด	3

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.57	0.70	มากที่สุด	1
5. ความไว้วางใจ	4.49	0.70	มาก	5
6. ความมีคุณภาพ	4.48	0.70	มาก	6
7. การยอมรับ	4.47	0.71	มาก	7
8. ความเอื้ออาทร	4.45	0.77	มาก	8
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.56	0.65	มากที่สุด	2
10. ความหลากหลายของบุคคล	4.39	0.78	มาก	9
รวม	4.48	0.70	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. =0.70)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.5$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.65) ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67)

3. ผลการวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n = 337)				
ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	1.917	.311	6.188	.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.942	.177	3.876	.000
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา (X_3)	.634	.144	2.864	.004
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.790	.260	5.620	.000
5. ค่าคงที่ (Constant)	86.602	-	12.964	.000
R = .608 R ² = .369 R ² _{adj} = .362, F = 8.201,				
df1 = 1 df2 = 332 , Sig. < 0.04, SE _{est.} = 8.933, a = 86.602				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ด้านการกระตุ้นปัญญา (X3) สามารถร่วมกันทำนายตัว วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 36.90 ($R^2 = .369$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 8.933 ($SE_{est} = 8.918$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวการวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 36.20 ($R^2_{adj} = .362$) ส่วนอีกร้อยละ 63.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta = .311$) ด้านด้านการกระตุ้นปัญญา ($\beta = .260$) รองลงมาคือด้านด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .177$) และการทำนายต่ำสุดด้านการกระตุ้นปัญญา ($\beta = .144$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีสำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษา การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถทำให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถแก้ปัญหาองค์การได้ลุล่วงไปด้วยดี และสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย จันธิตา ผ่านผ่อง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพ การทำงานของผู้บริหารโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ด้าน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 205 คน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย สุระพงษ์ เสี่ยงมวงษ์ (2556) ได้ศึกษา วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา รายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญหา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสามารถทำนายการเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 74.02

2. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีส่วนรับผิดชอบต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น และมีวัฒนธรรมองค์การที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจิตร (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของสถานศึกษาด้านการเสริมพลังและด้านความเอื้ออาทร มีความแตกต่างกันอยู่มี

นัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 36.80 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ผู้กำกับ ดูแล มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพกระบวนการที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถจูงใจโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ หรือสามารถสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การ ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วม และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียมใจ คุณสมบัติ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยสามารถทำนายการเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 79.00 นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีนครภูเก็ต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ขณะที่วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์เทศบาลนครภูเก็ต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีนครภูเก็ตกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์

เทศบาลนครภูเก็ต อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .730$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมไปถึงผลการวิจัยของ นุชา สระสม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 203 สถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 812 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นผู้แนะนำ และให้คำปรึกษา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนครู รับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน มีการติดต่อสื่อสารกับครูอย่างเปิดเผย แสดงความเอาใจใส่ในกรณีที่ปฏิบัติงานมีปัญหา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหารในสังกัดได้มีส่วนร่วมในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาตามกรอบงานของกระทรวงศึกษาธิการ นำองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาเผยแพร่ให้ครูนำไปสู่การปฏิบัติได้ มีความเป็นกัลยาณมิตร จริงใจทำให้ครูและผู้ใต้บังคับบัญชา มีศรัทธาเลื่อมใสจงรักภักดี และพร้อม ที่จะปฏิบัติตามผู้บริหารโดยมีอุดมการณ์และความคาดหวัง ที่จะนำสถานศึกษา สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนา และปรับปรุงการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในด้านการมอบอำนาจเพิ่มมากขึ้น กระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษาให้โอกาสครูร่วมตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับหารวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานอื่น เพื่อมาแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ งามจิตร. (2549). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภูมิ แก้วบางพุด. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรการศึกษา: เทศบาลนครภูเก็ต. วิทยบริการ. 22 (1), 85-99
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: แอล ที เพรส.
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลพับลิชชิง .
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- Daft, R. L. (1998). *Essentials of Organization Theory and Design*. Ohio : South – Western College Publishing.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. New York : The Dryden Press.
- Patterson, Jerry Purkey, Stuart and Parker, Jackson. (1988). “*Guiding Beliefs of Our School District,*” *Productive School System for a Nonrational Word*.