

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครู
กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE BASED
ON TEACHERS OPINIONS IN HER MAJESTY QUEEN SIRIKIT 60th
ANNIVERSARY SCHOOL GROUP

¹อนิวรรต จันทรเทพ, ²จิตรา จันทราเกตุรวี และ ³ทิวต์ มณีโชติ

¹Aniwat Jantep, ²Chittra. Chantragatrawi, and Tiwat Maneechote

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ประเทศไทย
Panyapiwat Institute of Management, Thailand.

Ajaniwat16@gmail.com

Received : May 1, 2022; Revised : May 28, 2022; Accepted : June 30, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนรายโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง มี 2 ด้านได้แก่ (1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ (2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ .718 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 51.60 ($R^2 = .516$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การผันแปรของแต่ละด้านในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .384 และ .370 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the transformational leadership of the school administrators, 2) study the level of the constructive organizational culture and 3) Identify the transformational leadership affecting the constructive organizational culture according to the opinions of the teachers in Her Majesty Queen Sirikit The Queen Mother schools. The samples used in the study were 310 teachers selected by the simple random sampling. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and by using the school size as a random class. The research instrument was a questionnaire with the entire reliability value at .97. The statistics for research analysis were. The results indicated that 1) the level of the transformational leadership of the school administrators was at a high level, 2) the constructive organizational culture was at a high level and 3) the transformational leadership affecting the constructive organizational culture according to the opinions of the teachers in Her Majesty Queen Sirikit The Queen Mother schools consisted of 2 aspects; inspiration and shared vision with the correlation coefficient (r) .718. This could be explained that the constructive organizational culture was 51.60 percent ($R^2=.516$) and the coefficients of variation of each aspect in the form of standard score (β) were .384 and .370, respectively.

Keywords : transformational leadership, constructive organizational culture, school administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาแต่ละแห่ง ภายใต้ศักยภาพและบริบทที่แตกต่างกัน เพราะโดยธรรมชาติของบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมในการปฏิบัติที่ติดตัวมาแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยมเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานภายในได้อย่างยั่งยืน (เพชรนา ศรีแสน, 2555 : 48) ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความแตกต่างกัน โดยแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองในด้านการบริหารวัฒนธรรมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ (กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์, 2564 : 3) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเนื่องจากเป็นสิ่งเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคลากร กระบวนการทำงาน และความเป็นผู้นำในสถานศึกษานั้น จากค่านิยมและความเชื่อที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติ หล่อหลอมให้เกิดความภาคภูมิใจ ความรักและผูกพันในองค์กร สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งสืบต่อไป (ดลฤดี ปานดวง, 2562 : 3) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมองค์กรที่ดีและมีคุณค่าดังกล่าวจะเกิดขึ้นในแต่ละองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติการนำสำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักรู้กับการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง มองเห็นประโยชน์กับสิ่งที่จะปฏิบัติด้วยแนวทางที่เหมาะสมของตัวเอง เต็มใจที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อทุกคนขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงตัวเองไปพร้อมกันได้แล้วนั้นก็กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในที่สุด

การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษาผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ธีรศักดิ์ สารสมักร, 2563 : 350) นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และ

สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นมิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Cooke and Lafferty, 1989, pp : 214-215) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันและแยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์การมีส่วนสร้างเสริมซึ่งกันและกันตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยอาจใช้องค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเป็นแนวทางผลักดันการสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้สามารถหล่อหลอมหรือเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจากภายในจิตใจให้มีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับลักษณะองค์การต่อไป (ชุตินันท์ มุงการนา, 2562 : 5)

สำหรับกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ทั้ง 12 โรงเรียน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังมีปัญหาและอุปสรรคอีกมากมายหลายประการ ซึ่งในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการเท่านั้น บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ไม่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ทำให้องค์การไม่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ยาก จำเป็นต้องแก้ปัญหาหรือพัฒนาประเด็นต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว โดยเชื่อว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง น่าจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ทั้งนี้หากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จริง กลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวงโดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป และเป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง สืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง
- เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง
- เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12 โรงเรียน รวม 1,550 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง 310 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนรายโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2557)

3.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน โดยตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์ไม่สูงหรือต่ำเกินไป (ทิวต์ล มณีโชติ, 2559 :123) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ .813 ถึง .914 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จึงได้ทำการตรวจสอบภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .19 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 5.3 หมายความว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (Multicollinearity) จึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (stepwise) เพื่อศึกษาการส่งผลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ดังแสดงตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	.77	มาก
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	.82	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.09	.81	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	.85	มาก
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.01	.84	มาก
รวม	4.06	.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง แสดง ดังตารางที่ 2 ดังนี้

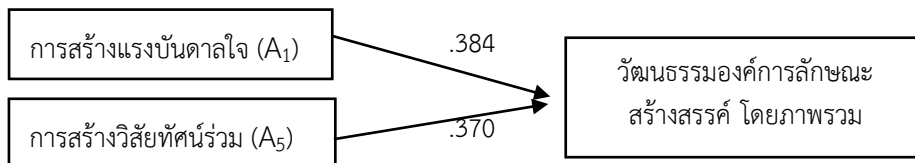
ตารางที่ 2 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง	ระดับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. มุ่งความสำเร็จ	4.30	.61	มาก
2. มุ่งสัจการแห่งตน	4.30	.59	มาก
3. มุ่งบุคคล	4.22	.66	มาก
4. มุ่งสัมพันธ์ไมตรี	4.33	.61	มาก
รวม	4.29	.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ 1) มุ่งสัมพันธ์ไมตรี 2) มุ่งสัจการแห่งตน 3) มุ่งความสำเร็จ และ 4) มุ่งบุคคล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ในภาพรวม มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (A_1) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (A_5) มีค่า $R^2 = .516$ แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในภาพรวมได้ร้อยละ 51.60 โดยลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (A_1) ส่งผลต่อการวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ (b) = .285 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .384 และในลำดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (A_5) ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะ

สร้างสรรค์ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุ ในรูปคะแนนดิบ (b) = .253 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) = .370 ซึ่งสามารถสร้าง สมการพยากรณ์ได้ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $B = 2.103 + .285(A_1) + .253(A_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $Z = .384(A_1) + .370(A_5)$



อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง สามารถนำมาอภิปรายผลสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ได้มุ่งเน้นการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงานให้สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พุทธรัตน์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงบันดาลใจเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา บุญช่วย (2561) ที่ศึกษาเรื่อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านรองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีต่อครูทุกท่าน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง จำเป็นต้องคำนึงถึงในลำดับรองลงมา การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการทำงานกระตุ้นให้ครูยอมรับและสร้างสรรค์ในเป้าหมายเดียวกัน มีการตัดสินใจที่แน่วแน่มั่นคงเสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน คณะครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนด ทำให้ครูในสถานศึกษาไม่เกิดข้อสงสัยในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเลย และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ขาดการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้แสดงออกถึงการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียม ขาดความยุติธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา แหม่พุดชา (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในอันดับสุดท้ายด้วยเช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน มีการกำหนดเป้าหมายการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีส่วนส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ระดับวัฒนธรรม

องค์การเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายมิติพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งสัมพันธ์ไมตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง มีลักษณะการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับที่ประจักษ์ ทามิ (2558) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ในมิติรองลงมา คือ มิติมุ่งสัจการแห่งตน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองจากงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานเพื่อคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน มีความเป็นอิสระในการพัฒนางานของตน เต็มใจในการทำงานและภูมิใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมในการทำงานสูงซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ และมิติที่มีค่าน้อยที่สุดคือ มิติมุ่งบุคคล อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง ยังขาดการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคล เป็นศูนย์กลาง ขาดการให้ความสำคัญกับการดูแลสมาชิกในองค์กร การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ยังไม่มีความเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความสุขและความภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับ สุระพงศ์ เสงี่ยมวงศ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา มิติที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มิติมุ่งบุคคล

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง พบว่ามี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง ในภาพรวมและรายมิติ 4 มิติ คือ มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งบุคคล และมุ่งสัมพันธ์ไมตรี

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยภาพรวม มีตัวแปรพยากรณ์ 2 ด้าน คือ ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .516 หรือ ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับหนึ่ง และเป็น ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอำดี อับดุลเลาะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 พบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาลักษณะ สร้างสรรค์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระ เกียรติสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง ให้การสนับสนุนและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นภายในที่จะดำเนินการให้งานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ จนทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมี แนวทางการทำงานร่วมกันในองค์การจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ได้อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ ผู้นำให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็น แก่ประโยชน์ส่วนตนแบบอุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับสอง ที่ส่งผล ต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ทามิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม อธิบายว่า การที่ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติได้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่เน้นให้ ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น เพื่อหาข้อสรุปใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วยการกระตุ้นจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์การให้มี ชีวิตชีวาที่จะสร้างสรรค์งาน มีความคิดในแง่บวก ต่อการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์การในส่วนขององค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ บรมราชชนนีพันปีหลวง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้าง แรงบันดาลใจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคาดหวังกับวิสัยทัศน์ของ

สถานศึกษาเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนทำให้สามารถนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ รายมิติ 4 มิติ คือ มุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งบุคคล และมุ่งสัมพันธ์ไมตรี พบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง มีการกระตุ้นครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความตั้งใจทำงานที่ทำหยาความสามารถอยู่ตลอดเวลา สร้างค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี และนำวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาไปใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจในการทำงานแสดงออกถึงความพร้อมในการทำงานสูง ให้ความสำคัญกับการมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางในการบริหารสถานศึกษา โดยถือว่าทุกคนในสถานศึกษา คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสถานศึกษา สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน ยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง มีการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นภายในที่จะดำเนินการให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ มีการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงบันดาลใจเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแนวทางการทำงานร่วมกันในองค์การ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคาดหวังกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเกิดความปรารถนาที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน จนทำให้สามารถนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวงได้อย่างยั่งยืน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่เข้มแข็งสืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุตินันท์ มุ่งการนา. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา, 11 (21), 5.
- ดลฤดี ปานดวง. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิวัดธ์ มณีโชติ. (2559). ตำราวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ธีรศักดิ์ สารสมศรี, ไพรวลัย โคตรตะและชวนคิด มะเสนะ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน.
- ประจักษ์ ทามิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(3), 49.
- เพชรนภา ศรีแสน และชวลิต เกิดทรัพย์. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, 23(1), 136-150.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุภาวดี พุทธรัตน์. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 14(2), 1
- สุระพงศ์ เสี่ยมวงษ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและ
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เทศบาล
จังหวัดฉะเชิงเทรา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อัมดี อับดุลเลาะ. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานีเขต 1. *วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย*, 15(28), 114
- Cook, R., and Lafferty, L.J. (1989). *Organization Culture Inventory*. Plymouth,
MI : Human. Syner-Gistics.

