

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา

นฤชล คุ่มกลาง และ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 250 คน และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบางส่วนส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ในทิศทางเดียวกัน คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The purpose of this study was to investigate the transformation leadership affecting the creative organizational culture of directors of the schools under the office of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 1 : case study school in Nakhon Ratchasima Municipality. The sample of the study comprised 250 teacher in Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area 1 from school In Nakhon Ratchasima Municipality by using probability sampling with multi-stage random method, mean, standard deviation, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results revealed that the opinion of transformation leadership overall was at the highest level. The creative organizational culture was also at the highest level. In addition, the perception of transformation leadership has significant effect on the creative organizational culture on the same direction is individualized consideration and in idenlized influence at statistical significance of 0.05

Keywords: transformation leadership , creative organizational culture

บทนำ

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งจากการเกิดอาเซียนในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาประเทศสมาชิก 10 ประเทศ ให้มีความมั่นคง ลดความขัดแย้ง จัดตั้งตลาดร่วมอาเซียนเพื่อของสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือ อย่างเสรี โดยมีเป้าหมายให้เป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีสังคมและวัฒนธรรมแห่งการเอื้ออาทรและแบ่งปันกัน ซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิต และสวัสดิภาพของประชาชนในกลุ่มอาเซียนดีขึ้น (ต่อตระกูล บัญปลุก, 2556) ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกอาเซียน จึงต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อม ในการก้าวเข้าสู่อาเซียนอย่างเข้มแข็ง โดยการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อรองรับตลาดแรงงานที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็วในอนาคต ดังนั้น จึงต้องวางแผนเพื่อให้ประชาชนในประเทศเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ด้วยการจัดการระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และผู้ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการศึกษาและการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูผู้สอนนั่นเอง ดังนั้นรากฐานของการพัฒนาคนก็มาจาก สถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงคนไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและครูผู้สอน (เรียมใจ คุณสมบัติ, 2553) ดังนั้น ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีตามความต้องการของสังคมทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างนักเรียน คณะครูในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ ในชุมชน และบริหารการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับคำสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องของการบริหารโรงเรียน อันเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลัก กล่าวคือ ต้องทราบและเข้าใจ วัตถุประสงค์ ขอบข่าย และความสำคัญของงานบริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) รวมถึงต้องสร้างความศรัทธาเพื่อให้เกิดความเคารพนับถือ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ครูผู้สอน สนับสนุนการใช้ความคิดและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้แก่ครูผู้สอน และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อนักเรียน รวมถึงการดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น

ในปัจจุบัน การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้เข้ามามีบทบาทในการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพด้าน อัตลักษณ์ของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเกณฑ์การประเมิน และพัฒนานักเรียนรวมถึงครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพ และต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น แต่เนื่องจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาได้คัดเลือกมาจากการสอบคัดเลือก และผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการโยกย้ายโรงเรียนบ่อยครั้ง เพราะต้องการย้ายที่ทำงานที่ใกล้บ้าน หรือเปลี่ยนโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น (นุชา สระสม, 2552) โรงเรียนจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรเพื่อรองรับกับภารกิจต่างๆ ที่ต้องนำมาปฏิบัติ ทั้งเรื่องวิชาการและงบประมาณ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ วัฒนธรรมขององค์กร และการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมก่อให้เกิดการผูกพัน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้จะทำให้องค์กรเกิดระบบการทำงานที่ดี และสามารถบรรลุประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ (ทิพย์พพร มหาสินไพศาล, 2553) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ดีมีวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยึดถือร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ก็เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเกิดวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการพิจารณาการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ตนเพื่อให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การที่ดีได้

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผล และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องทำความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่ง ทั้งนี้ หากองค์กรใดมีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาด จะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน และทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยมีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ดีและสร้างสรรค์ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในทิศทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา

ขอบเขตในการวิจัย

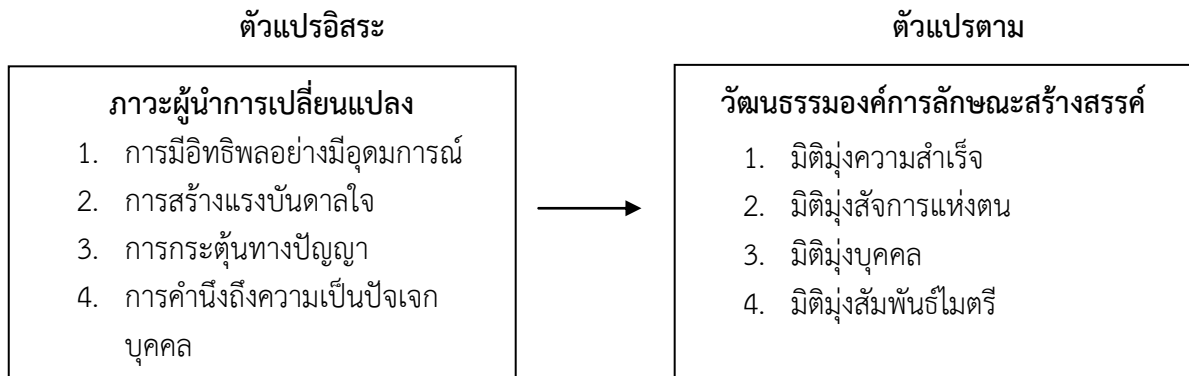
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน โดยมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการครู จำนวนทั้งหมด 644 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 250 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochram (1997) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยโดยการสังเคราะห์จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1991) ที่เสนอว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของลกลุ่มองค์การ หรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1. การมีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญาและ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และได้พัฒนาจากทฤษฎีวิวัฒนาการองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนี้ มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยม ในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1. มิติมุ่งความสำเร็จ 2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน 3. มิติมุ่งบุคคล และ 4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการศึกษาหรือระเบียบวิธีวิจัย

1. ขั้นตอนการศึกษางานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยออกแบบวิธีการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือโดยใช้หลักการจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประยุกต์และทำการออกแบบสอบถามเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา และโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพข้างต้นมาปรับปรุงและทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.888 แสดงว่า เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าเครื่องมือนี้ผ่านเกณฑ์ยอมรับได้เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 13 โรงเรียน โดยมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการครู จำนวนทั้งหมด 644 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1, 2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 250 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochram (1997) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

และผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการคำนวณ

ขนาดตัวอย่างของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ในเขตเทศบาลนครราชสีมา (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

แปรอิสระ (Independent variable) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) พัฒนาจากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989)

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ และเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม รวม 5 ข้อคำถาม โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบทดสอบของ เรียมใจ คุณสมบัติ (2554) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ได้แก่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีข้อคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 แบบวัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบทดสอบของ สันสุณี เสมอภักดี (2557) โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ ประกอบด้วย

1. มิตินุ่งความสำเร็จ
2. มิตินุ่งสัจการแห่งตน
3. มิตินุ่งบุคคลและการกระทำ
4. มิตินุ่งไม่ตรีสัมพันธ์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions)

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 250 คน แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ทั้งหมดจำนวน 250 ชุด

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ทั้งสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเช่น ค่าร้อยละ โดยแสดงในรูปตารางแจกแจงความถี่และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อทดสอบ

ผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

ตารางที่ 1-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิง

สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์				
	B	SE _b	β	t	P-Value
ค่าคงที่ (Constant)	2.009	0.189	-	10.645	0.000
ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X ₂)	0.283	0.073	0.353	3.857	0.000**
ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X ₄)	0.148	0.065	0.200	2.284	0.023*
ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X ₃)	0.125	0.084	0.157	1.481	0.140
ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X ₁)	0.024	0.059	0.028	0.406	0.685

$R^2 = 0.470$, Adjusted $R^2 = 0.461$, SE = 0.324

** P<0.01, * P<0.05

จากตารางที่ 1-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต1 ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X₂) และ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X₄) โดยตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงลักษณะวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์(Y) ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต1 ได้ร้อยละ 46.1(Adjusted $R^2 = 0.461$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.324

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต 1 เป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล(X_4) ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนใน สพป.นม. เขต 1 เป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.009 + 0.283 (X_2^{**}) + 0.148(X_4^*)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.353 (X_2^{**}) + 0.200(X_4^*)$$

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย(B)จะเห็นได้ว่าเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ(X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.283 หน่วย และเมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย

และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β)พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์มากที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.353 และ 0.200 ตามลำดับ

สรุปการทดสอบสมมติฐาน

H_0 = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.นครราชสีมา เขต 1

H_1 = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.นครราชสีมา เขต 1

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน H_1 = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.

นครราชสีมา เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า สมมติฐานยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.นครราชสีมา เขต 1 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.นครราชสีมา เขต 1 จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลแบบรายด้านได้ว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพป.นครราชสีมา เขต 1 เนื่องจาก การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่จำเป็นต้องเป็นที่ยกย่อง หรือ สร้างความไว้วางใจให้กับครูผู้สอน และ พฤติกรรมแบบนี้ ไม่สามารถทำให้ครูผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ซึ่งครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนไม่ต้องการเลียนแบบผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์แต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปให้ครูผู้สอนได้ ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และ ความเชื่อ ค่านิยม ของผู้อำนวยการโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ไม่ได้สร้างให้เกิดความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นให้แก่ครูผู้สอน ซึ่งจะเลียนแบบหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับตัวครูผู้สอนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ

ซิ่นพินิจสกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะทางวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ส่งผลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพราะผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับตัวของผู้ตามเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ไชยมาตย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้นำต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่นและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในตนเองเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับให้กับผู้ตาม บางครั้งผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้เนื่องจากผู้ตามเกิดความรู้สึกไม่มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสพป. นครราชสีมา เขต 1 เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเชื่อมั่นและแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาแบบสร้างสรรค์ เพราะโรงเรียนได้นำนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษามาใช้จึงส่งผลให้ผู้นำต้องสรรหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นเพื่อหาวิธีแก้ปัญหที่ดี และเน้นการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเน้นการสร้างแรงจูงใจภายใน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อผู้ตามทำงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำกล่าวคำยกย่องชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสพป. นครราชสีมา เขต 1 เนื่องจาก การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอยู่บ่อยครั้ง เพราะผู้อำนวยการโรงเรียนต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความคิดในการแก้ปัญหา ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเรียนรู้จากความคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา สร้างกำลังใจให้ครูผู้สอนหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ และไม่วิจารณ์ความคิดของครูผู้สอน แม้จะแตกต่างจะความคิดของผู้บริหาร

โรงเรียนก็ตาม อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงควรเสนอแนะและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ในการเรียนการสอน ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อนำไปปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมสุคนธ์ สุริยวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเขาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่มาตรฐาน เมื่อมีปัญหาควรมีการประชุมหาข้อสรุปเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาหารือกันควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อลดความขัดแย้ง และควรสอบถามความสมัครใจในการทำงานแต่ละครั้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจน หามุมมองในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ หลายๆ ด้านเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ

2.4 ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต 1 เพราะสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สูงขึ้น เพื่อยกระดับความต้องการของครูผู้สอน เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงให้เห็นว่า มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียมใจ คุณสมบัติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1 พบว่า ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา เนื่องจากโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงพยายามที่จะแสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัย และยกระดับความต้องการของครูผู้สอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาคุณสอนที่เป็นพี่เลี้ยง และมีการติดต่อกับครูผู้สอนรายบุคคล เอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุญา โตคำงพลู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองตามศักยภาพ และควรกระจายอำนาจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต 1 โดยรวม เนื่องจากบริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาจะมีลักษณะที่คล้ายกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำที่เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่าง

บุคคล จะสามารถส่งผลต่อการสร้างสรรค์ผลงาน และเพิ่มพูนความพึงพอใจให้กับครูผู้สอนได้ดี โดยจะเห็นได้จากผลการวิจัยของงานวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนควรให้การสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความประสบความสำเร็จ และผู้อำนวยการโรงเรียนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการอบรม และพัฒนาความรู้ทักษะต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา ก็ล้วนมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเช่นเดียวกัน ดังนั้นผลการวิจัยนี้อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทุกๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านที่ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสพ.นครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เพราะเป็นตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยอ้างอิงที่ได้มีผู้ศึกษาเอาไว้ จากตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ สร้างความเชื่อและค่านิยม ให้กับครูผู้สอน ควรเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้แก่ครูผู้สอน และทำให้ครูผู้สอน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจจะทำให้ครูผู้สอนต้องการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเกิดจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง และในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ ควรจงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ให้กำลังใจในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายสามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาดด้วยตนเอง ซึ่งหากผู้อำนวยการโรงเรียนนำไปปรับใช้ก็จะส่งผลให้การทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสหป. นครราชสีมา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมิติมุ่ง ไม้ตรีสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและช่วยเหลือกันในทุกด้าน และควรให้ครูผู้สอนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิง สร้างสรรค์ที่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ได้เช่นกัน เช่น ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลมากที่สุดต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน นอกเหนือจากภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติม โดยอาจเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ขนาด ใหญ่ขึ้นเป็นทั้งระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ หรือขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยัง หน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่หน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ ไชยมาตย์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. บริหาร สถานศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์ มิเดียร์.
- ต่อตระกูล บุญปลุก. (2556). การเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้บริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเวียง พานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory). สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1. วิทยานิพนธ์. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2559) อ้างอิงจากเว็บไซต์ http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=3001
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์. การจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมสุคนธ์ สุรยวงศ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต21. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. แผนพัฒนาการศึกษาขององค์การทางการศึกษาทั้งในระดับกระทรวงเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมเกียรติ์ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สัญญา สยามภักดี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. คั่นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อรัญญา โตคำงพลู. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์. การบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1998). **Transformation Leadership Development**. California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications.