



ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5¹

Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Creative Organization Culture of Schools
under the Jurisdiction of Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 5

วรรณวิภา พงษ์ราศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 322 คน ได้จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

¹ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**Abstract**

The research purposes were: 1) to study the transformational leadership level of school administrators under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, 2) to study the creative organization culture level of schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, and 3) to study relationship between transformational leadership of school administrators and creative organization culture of schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office. The research sample was the 322 school teachers under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, selected by the simple random sampling method. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research findings were:

1) The transformational leadership level of school administrators under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, the overall mean was at high level.

2) The creative organization culture level of schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, the overall mean was at high level.

3) transformational leadership of school administrators and creative organization culture of schools under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office was at medium level with statistical significance at the .01 level.

Keywords Transformational leadership, Creative corporate culture

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงโครงการต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นผู้สร้างค่านิยมแรงบันดาลใจ และความเชื่อรวมทั้งต้องสื่อสารแก่นของค่านิยมและความเชื่อดังกล่าวสู่ผู้ตามผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีทักษะการทำงานเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือ มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ทางการศึกษาเป็นอย่างดีและต้องมีกระบวนการค้นหา และพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1 - 2) กำหนดนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยเฉพาะการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาการปฏิรูปหลักสูตร และการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนจึงได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรับรองการกระจายอำนาจเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยังต้องที่ความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และ



การดำเนินการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดของ แบสและอวิโล ใน 4 ด้าน (Bass & avolio, 1994) อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22-24) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา อันเป็นวัฒนธรรมในสถานศึกษาซึ่งมีหลายรูปแบบ

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เป็นลักษณะค่านิยมในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความสำเร็จของงาน จากการศึกษาของ (ศุภนิจ ธรรมวงศ์. 2548) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความสุขรักในการทำงาน ดังที่ เฉียง(Tzeng, 2002) กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งวัฒนธรรมในสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความเข้าใจด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แนวทางและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน เกิดเป็นธรรมเนียมยึดถือนำไปปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เป็นที่ยอมรับและศรัทธาบุคลากรที่จะนำองค์กรไปสู่ทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกดังกล่าว คือ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ นักการภารโรง ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน (มัลลิกา มโนชมพูนุ. 2546)

ความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 2,079 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 322 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale)

พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสและอวิโล (Bass & avolio. 1994) อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22-24) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ของคะแนนช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาซึ่งยึดตามแนวความคิดของค็อกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty. 1989) อ้างถึงใน พิทยา ภูศรี. 2553 : 26) เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มี 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งพัฒนาบุคลากร 3) มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และ 4) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กร

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย



4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้อง สมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.อดิสร บาลโสง อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา 2) ดร.ธิดารัตน์ สมานพันธ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา 3) นางวาริ พงษ์ราศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 4) นางสาวพรทิพย์ ยอดพุดชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสำนักตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 5) นางสาวพรทิพย์ แพวขุนทด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสำนักตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา แบบสอบถามจำนวน 68 ข้อ มีค่า 1.00 จำนวน 53 ข้อ มีค่า 0.80 จำนวน 12 ข้อ และมีค่า 0.60 จำนวน 3 ข้อ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครู จำนวน 30 คน ในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

7) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา แจ้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา

2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดวันจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและกำหนดวันเวลาขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เถกนทึนแปลผล

ความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (Class Interval) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (Class Interval) 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553 : 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์	0.71 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์	0.31 – 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์	0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย (+, -) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยหาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ มีเครื่องหมาย + (บวก) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีก ตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ มีเครื่องหมาย - (ลบ) หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม (X_{tot})

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.20	0.64	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.66	มาก
3	ด้านการกระตุ้นใช้สติปัญญา	4.17	0.65	มาก

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4	ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.66	มาก
	รวม	4.18	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.18, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ (\bar{X} =4.20, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} =4.18, S.D.=0.66) และด้านการ กระตุ้นใช้สติปัญญา (\bar{X} =4.17, S.D.=0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (\bar{X} =4.16, S.D.=0.66)

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ	4.26	0.64	มาก
2	ด้านมิติมุ่งพัฒนาบุคลากร	4.23	0.65	มาก
3	ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	4.18	0.64	มาก
4	ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	4.17	0.66	มาก
	รวม	4.21	0.65	มาก

จากตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.21, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ (\bar{X} =4.26, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านมิติมุ่งพัฒนาบุคลากร (\bar{X} =4.23, S.D.=0.65) และด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (\bar{X} =4.18, S.D.=0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (\bar{X} =4.17, S.D.=0.66)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5				วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Y _{tot})
	1. ด้านมิติ มุ่งความสำเร็จ (Y ₁)	2. ด้านมิติ มุ่งพัฒนาบุคลากร (Y ₂)	3. ด้านมิติ มุ่งบุคคล และการสนับสนุน (Y ₃)	4. ด้านมิติ มุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Y ₄)	
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (X ₁)	0.08	0.17**	0.05	0.15**	0.17**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.26**	0.05	0.04	0.40**	0.33**
3. ด้านการกระตุ้นใช้สติปัญญา (X ₃)	0.15**	0.09	0.02	0.07	0.10**
4. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.11**	0.06	0.24**	0.18**	0.14**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X _{tot})	0.18**	0.12**	0.11**	0.35**	0.32**

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.32^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_{tot}) กับด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Y₄) ($r=0.35^{**}$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_{tot}) กับด้านมุ่งความสำเร็จ (Y₁) ($r=0.18^{**}$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_{tot}) กับด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Y₂) ($r=0.12^{**}$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา (X_{tot}) กับด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Y₃) ($r=0.11^{**}$)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมิติมุ่ง ไมตรีสัมพันธ์

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.32^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามนโยบาย สอดคล้องกับ แบบส (Bass, 1985 : 20) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำใหบรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมองค์กร นโยบาย มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

2. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะสถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วราภรณ์ พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 4 มิติคือ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติสัจการแห่งตน มิติบุคคล และมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวทางที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเล็งเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรนอกเหนือจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสำรวจ และพัฒนาคุณลักษณะภาวะของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาให้สูงขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.จำกัด.
- พิริยา ภูศรี. (2553). **วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- มัลลิกา มโนชมพู่. (2547). **การอำนวยการวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปรีณสรอแยลส์วิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). **ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.**
- Tzeng, H. M. (2002). **The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit. International of Nursing Studies. 39. 247.**