

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE SCHOOL UNDER
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

17

จิรภา มะลิเพือก*

ดร.อินทัย ประสาน**

ดร.สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 292 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน รวม 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำไปหาค่าความเที่ยง มีค่าเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
2. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมีคุณภาพ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

*** ผู้อำนวยการโรงเรียนบพิตรวิทยา

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate the relationship between transformational Leadership of School Administrators and Organizational Culture in the School under The primary Educational Service Area office 4. The sample were 292 teachers, 28 administrators and totaling 320. Data were collected by mean of questionnaires and analyzed by using processed program computing to obtain percentage, frequency, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results revealed that :

1. The Transformational Leadership of School Administrators were at high level. Considering that it was also found the average maximum is Goal Acceptance. Minimum of Intellectual Stimulation.
2. The Organizational Culture in the School. Considering that it was also found the average maximum is Trust. Minimum of Quality.
3. The relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Organizational Culture in the School was positive at high level and there was statistic significance at .01 level. However, it was found that each aspect, the relationship between Transformational Leadership of school and Organization Culture in the schools was positive and there was statistic significance at .01 level.

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมืองและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่งรวมทั้งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดนสังคมโลกจะมีการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้นนำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติที่นำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการจักระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศใหม่ อันมีผลกระทบต่อทุกชาติ ทุกภาษา รวมทั้งประเทศไทย ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นคนหรือสถานศึกษาก็ย่อมได้รับผลกระทบด้วยสถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบเปิดย่อมต้องได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพราะถ้าสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553) ในประเด็นนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 1-8) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลกส่งผลให้สังคมไทยเกิดการปรับตัว เปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิด สาระ ตลอดจนแนวทางในการจัดการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลในชาติให้พร้อมรับและปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมในโลกทุกรูปแบบ

การจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงมีลักษณะเฉพาะที่ต้องจัดให้เหมาะสมโดยสร้างให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม ทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและปรับแนวคิดจากเรียนและสอนในห้องเรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วนในสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และมีการอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพ

สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 50) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาหมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต จากที่กล่าวมานี้ บุคคลในสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้นำจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วนของสังคมผู้นำในสถานศึกษาจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ การจัดการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553) โดยผู้นำทางการศึกษาต้องมุ่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จึงต้องมี ความเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่ดี เชี่ยวชาญเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยการที่มีความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้นำองค์การโดยการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการจูงใจปัจเจกบุคคล หรือเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่บวกใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ดังที่ Leithwood and Jantzi (1996) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision identification) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) การสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Individualized support) การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม (Goal acceptance) การตั้งความหวังของงานไว้สูง (High performance expectations) ซึ่งเป็นลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสอดคล้องกับลักษณะผู้นำของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

การศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” มีความเชื่อมโยงกับ “วัฒนธรรมองค์การ” Sergiovanni (1988) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหาร พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมการบริหาร สอดคล้องกับสัมมา รณิธย์ (2553 : 278) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์การเนื่องจากวัฒนธรรม ในองค์การเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การ มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในองค์การและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยจะเสริมสร้าง ความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่จะส่งผลให้ครูและนักเรียนเกิดความคาดหวัง เจตคติและพฤติกรรมและส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียน ซึ่งภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2549) เสนอว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการมุ่งที่วิสัยทัศน์ การบันทึกลงใจและการกระจายอำนาจของผู้นำ นับเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารรุ่นใหม่ทุกคนควรทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การและนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เหมาะสม เพราะวัฒนธรรม

องค์การเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ Patterson and others (1986) ได้เสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (School Purposes) การให้อำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision Making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) การบูรณาการ (Integrity) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Patterson and others (1988) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ดังเช่น ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการให้และการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในสถานศึกษาบางสถานการณ์ตามความสมควร ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลกระทบและความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและนักเรียน เห็นคุณค่าของบุคลากรพร้อมส่งเสริม (นิการ์ตัน ป้อลีลา. 2550)

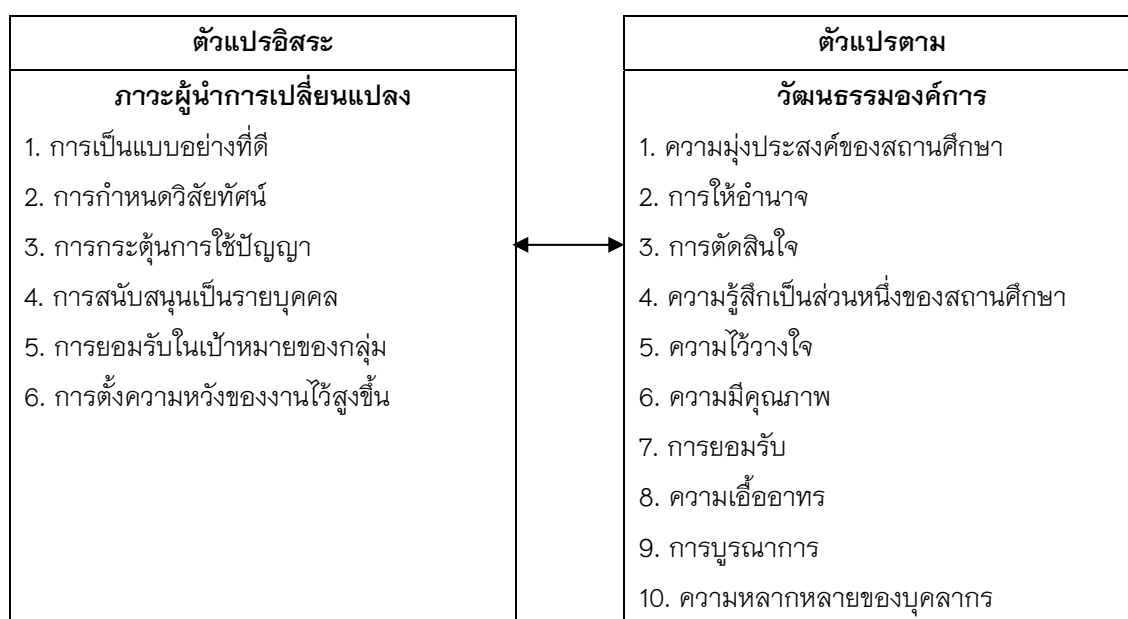
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอชนอม อำเภอสิชล อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี และอำเภอนบพิตำ แบ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ 7 กลุ่มเครือข่าย เพื่อความสะดวกคล่องตัวในการประสานงานและพัฒนางานวิชาการ มีโรงเรียนในสังกัดประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 145 โรงเรียน มีครูและผู้บริหารจำนวน 1,892 คน (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. 2555) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ดำเนินการอบรมผู้บริหารเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 2 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ประกอบด้วยการบริหารงาน ด้านวิชาการ งบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ที่หลากหลาย (รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4, 2553) สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์การให้รองรับภารกิจต่างๆ ที่รองรับการบริหารทั้ง 4 ด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว ได้แก่ ระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการโดยระบบรับส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-office), การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการจัดการเรียนรู้, การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้, การใช้ระบบจัดการความรู้และการนำโรงเรียนเข้าสู่ระบบรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา(สมศ.) การปฏิรูปโครงสร้างส่วนราชการโดยการกระจายอำนาจการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ส่งเสริมให้สถานศึกษาและชุมชนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา ตามกลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (แผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พ.ศ.2551-2554, 2551) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไป ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน พัฒนาตนเองสูงขึ้น ครูที่ปรับตัวเองไม่ได้ต้องลาออกจากราชการก่อนกำหนดหรือปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่และมีความวิตกกังวลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การและคุณภาพผู้เรียน จากข้อมูลดังกล่าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจะมีส่วนช่วยพัฒนาวัฒนธรรมในโรงเรียนให้ดีขึ้นได้หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับใด วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษามีลักษณะอย่างไร และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การหรือไม่ และสัมพันธ์ในระดับใด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Leithwood and Jantzi (1996) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Identification) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การสนับสนุนเป็นรายบุคคล (Individualized Support) การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม (Goal Acceptance) การตั้งความหวังของงานไว้สูงขึ้น (High performance Expectations) และศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การของ Patterson and others (1986) ได้เสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (School Purposes) การให้อำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision Making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) การบูรณาการ (Integrity) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 145 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 169 คน และครูจำนวน 1,723 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,892 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งสิ้น 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูจำนวน 292 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, 607- 610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังนี้

2.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทุกเครือข่ายเป็นชั้น รวมทั้งสิ้น 7 เครือข่าย แล้วกำหนดสัดส่วนแต่ละชั้น โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}$$

2.2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (Lottery Method) ตามสัดส่วนแต่ละชั้นภูมิจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 28 คน และครูจำนวน 292 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert's five rating scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) และได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert's five rating scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความตรง เท่ากับ .96 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970) ได้ค่าความเที่ยงของสัมประสิทธิ์เครื่องมือ เท่ากับ .98

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอให้ ออกหนังสือขอ ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการครูในสังกัด
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ถึงกลุ่มตัวอย่างและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และจำนวนของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจาก การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ
 - 1.2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 วิเคราะห์โดยหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็น สำคัญของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม รองลงมาตามลำดับคือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูง ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อค้นพบดังนี้

1.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการบริหารงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นตัวอย่างของความสำเร็จ

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างรอบคอบและเป็นระเบียบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการมอบหมายงานหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ๆ

1.4 ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำเสนอแนะและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในการพัฒนาวิชาชีพ

1.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนไว้ชัดเจน

1.6 ด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตั้งความหวังของงานไว้สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาตามลำดับคือด้านการให้อำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและเท่ากับด้านการบูรณาการ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความมีคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อค้นพบ ดังนี้

2.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการให้อำนาจ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านการให้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ละงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.3 ด้านการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสำรวจข้อมูลเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ

2.4 ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้านและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สร้างและกระตุ้นให้บุคลากรรักสามัคคีและมุ่งมั่นพัฒนาพัฒนาสถานศึกษา

2.5 ด้านความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง

2.6 ด้านความมีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความมีคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามอบรางวัลแก่ครูดีเด่นตามความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านการยอมรับ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการประสานกับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย

2.8 ด้านความเอื้ออาทร วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความเอื้ออาทรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีบุคลากรที่เอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด

2.9 ด้านการบูรณาการ วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านการบูรณาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์และมีคุณธรรมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีมาตรฐานในการให้ความดีความชอบและการลงโทษอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาเห็นคุณค่าและให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะด้านและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงมากที่สุด คือ การตั้งความหวังของงานไว้สูงขึ้นกับการตัดสินใจอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มกับการตัดสินใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีกับด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ควรผลักดันให้เกิดนโยบายพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาแบบใหม่ที่สุดสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ควรวางแผนในการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป เพราะผู้บริหารจะได้นำความรู้ที่นำมาพัฒนาระบบบริหารในสถานศึกษาต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ควรมีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันทำเพราะเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีกว่าเดิม และช่วยให้ครูค้นพบความถนัดในการทำงานส่งผลให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกเครื่องมือทางการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เช่น การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

จากผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากฉะนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การเพิ่มขึ้นด้วย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : นวสาส์นการพิมพ์. 2553.
- นิภารัตน์ ป้อลีลา. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
มหาวิทยาลัยศิลปากร : มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. 2545.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ. 2549.
- สัมมา รณนิตย์. หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. 2553.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554.
นครราชสีมา : สพป.นศ.4. 2554.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2553. นครราชสีมา : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2553.
- Krejcie, Robert V. & Danyle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 : 607-610 1970.
- Leithwood and Jantzi. "Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership," Educational Administration Quarterly 15(22) 33-36 1996.
- Patterson, Jerry Stuart Purkey, and Jackson Parker. Guiding Beliefs of Our School District, in Productive School Systems for a Nonrational World (Arlington, VA : Association for Supervision and Curriculum Development, 1986) . 1986.
- Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Strarratt. Supervision Human Perspectives. New York : McGraw – Hill Book Company. 1988.

