

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Relationship between Transformational Leadership of School Administrators
and Organizational Culture of School under the Secondary Educational
Service Area Office Nakhon Ratchasima

อรัทัย เสริมศรี* และ สรรฤดี ดีปู**

คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*,**

Orathai Soemsri* and Sanrudee Deepu**

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University*,**

Corresponding author E-mail: orthai@pm.ac.th

(Received: October 1, 2024; Revised: November 12, 2024; Accepted: December 1, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง เครซีแอนด์มอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงาน เป็นทีม รองลงมา ได้แก่ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมอบอำนาจการตัดสินใจ ความผูกพันต่อองค์การ การมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ตามลำดับและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .868

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This study seeks to examine the transformational leadership exhibited by school administrators, the prevailing organizational culture within schools, and the interplay between these two elements within the context of the secondary educational service area office in Nakhon Ratchasima. The sample

comprised 346 school administrators and educators from the secondary educational service area office in Nakhon Ratchasima, chosen utilizing Krejcie and Morgan's table. Select a sample at random by employing the method of simple random sampling, which can be executed through the process of drawing lots. The research tool employed was a questionnaire utilizing a 5-point Likert scale. The IOC value fluctuates between 0.5 and 1.0, while the reliability coefficient for the organizational culture questionnaire designed for schools stands at an impressive 0.94. The reliability coefficient for the complete dataset is 0.92. The employed statistical techniques encompassed frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings of the study were as follows: The overall degree of transformational leadership exhibited by school administrators within the purview of the Secondary Education Service Area Office Nakhon Ratchasima was notably elevated. Upon examining particular facets, the most elevated mean score was observed in visionary skills, succeeded by idealized influence, intellectual stimulation, individualized consideration, and inspirational motivation, in that order. The overall standard of organizational culture within the schools governed by the Secondary Education Service Area Office Nakhon Ratchasima was notably elevated. The mean scores were highest in teamwork, succeeded by integrity and ethics, empowerment in decision-making, organizational commitment, focus on school success, and personnel development, in that order. The study revealed a substantial positive correlation between the transformational leadership exhibited by school administrators and the organizational culture present within schools governed by the Secondary Education Service Area Office Nakhon Ratchasima. This correlation was found to be significant at the 0.05 level, with a correlation coefficient of 0.868.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Organizational Culture

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การเมืองและสิ่งแวดล้อมตลอดเวลาอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดน สังคมโลกจะมีการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น นำไปสู่การผสมผสานความคิดค่านิยมตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติ ที่นำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองระหว่างประเทศใหม่ อันมีผลกระทบต่อทุกชาติทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือสถานศึกษาก็ย่อมได้รับผลกระทบด้วย สถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบเปิดย่อมต้องได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559 อ้างถึงใน อรชร ปราชันท์ และ สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลกส่งผลให้สังคมไทยเกิดการปรับตัวเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งแนวคิดสาระตลอดจนแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลในชาติให้พร้อมรับและปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกทุกรูปแบบ การจัดการสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงมีลักษณะเฉพาะที่ต้องจัดให้เหมาะสมโดยสร้างให้

เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม ทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมและปรับแนวคิดจากเรียนและสอนในห้องเรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในการบริหารจัดการการศึกษาและมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (ธีระ รุญเจริญ, 2562) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาหมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิตจากที่กล่าวมานี้ บุคคลในสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกภาคส่วนของสังคม ผู้นำในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับตัว เพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษา การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จึงต้องมีความเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่ดี เสียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้นำองค์การโดยการนำทางและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์การกับการจูงใจปัจเจกบุคคล ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ๆ โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงความสำเร็จของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการศึกษาของ Sergiovanni (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารพบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร สอดคล้องกับ สัมมา ธนินธ์ (2563) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมในองค์การเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากร มีผลกระทบต่อการทำงานและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิก และเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยังส่งผลถึงเสถียรภาพทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความคาดหวังเจตคติและพฤติกรรม และมีผลต่อผลผลิตของโรงเรียน ซึ่งภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2559) เสนอว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับการมุ่งที่วิสัยทัศน์ การบันทาลใจและการกระจายอำนาจของผู้นำ นับเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาผู้บริหารรุ่นใหม่ทุกคนควรทำความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การและนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เหมาะสม เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาไว้หลายประการ เช่น การมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา การปฏิบัติงานเป็นทีม การมีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ การมอบอำนาจตัดสินใจ และความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Patterson and Parker (1988) ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ดังเช่น ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของความหลากหลาย และการจัดการบุคลากร การให้ และการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในสถานศึกษาบางสถานการณ์ตามความสมควร ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลกระทบ และความเป็นไปได้ที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของครูและนักเรียนเห็นคุณค่าของบุคลากรและพร้อมส่งเสริม การพัฒนาคนขององค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญพฤติกรรมภาวะผู้นำมีผลต่อองค์การเพราะผู้นำสามารถทำสิ่งที่แตกต่างกันออกไปในการนำพา องค์การของเขานั้นไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว (Bass, 2014) แต่ด้วยสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะ พฤติกรรมบุคคลที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งไปสู่การทันต่อโลกที่กำลังก้าวไกลในยุคเทคโนโลยี ภาวะผู้นำของผู้บริหารใน การตอบสนองการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเพื่อบรรลุความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจึงสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้กล่าวไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีแผน ปฏิบัติงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับปรับปรุง) เป็นแม่แบบภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ในการพัฒนาประเทศที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นการดำเนินการ ตามกำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติให้สามารถแก้ไขให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของประเทศได้ แผนแม่บทยังคงจำนวน 23 ประเด็น โดยในประเด็นที่ 10 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม และพัฒนา การเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทย มีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะ ที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่เป็น ตัวแปรสำคัญในการนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคของการเปลี่ยนแปลง และสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ไปในเชิงสร้างสรรค์ได้นั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา, 2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
- 2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,485 คน จำแนกเป็นครูจำนวน 3,389 คน ผู้บริหารจำนวน 96 คน (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน และครูจำนวน 336 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5- 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยได้ ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

3.3.2 กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 3) การสร้าง แรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) มุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา 2) การปฏิบัติงานเป็นทีม 3) การมีคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 4) การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ 5) การมอบอำนาจการตัดสินใจ 6) ความผูกพันองค์การ

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความ เที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถาม กับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

3.3.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ ติดต่อขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 346 คน ส่งหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจะแนบซองเปล่าพร้อมติด แสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Forms เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ พิจารณาความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

3.5.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3.5.3 ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3.5.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีวิสัยทัศน์	4.45	0.38	มาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.21	0.62	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.99	0.67	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.68	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	0.68	มาก
รวม	4.14	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.38$) รองลงมา ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.67$)

4.2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา	4.15	0.61	มาก
การปฏิบัติงานเป็นทีม	4.29	0.57	มาก
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.24	0.62	มาก
การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	4.13	0.65	มาก
การมอบอำนาจการตัดสินใจ	4.20	0.62	มาก
ความผูกพันต่อองค์การ	4.19	0.66	มาก
รวม	4.20	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65)

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	.405**	.352*	.322**	.429**	.434**	.389**	.432**
X ₂	.745**	.644**	.641**	.679**	.702**	.686**	.759**
X ₃	.770**	.724**	.692**	.724**	.723**	.727**	.809**
X ₄	.812**	.729**	.706**	.748**	.777**	.766**	.840**
X ₅	.791**	.727**	.703**	.705**	.757**	.694**	.807**
X	.839**	.759**	.734**	.777**	.804**	.776**	.868**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .868 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มี ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมสูงที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (X₄) มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวกในระดับสูง ($r = .840$) รองลงมา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .809$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .807$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_2) โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .759$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมต่ำที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .432$)

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร จึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเป้าหมายของโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหา ขององค์กรหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และดึงความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรออกมาได้ ช่วยชี้แนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มองเห็นปัญหาและมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังสรรค์ความคิดและค้นหา วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่มีกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 โดยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณ ความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา สีโล และคณะ (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิอาชาลาด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

5.2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวตามเหตุการณ์และ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันอีกทั้งมุ่งเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้าง บรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือสูง และเป็นการรวมพลังของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การที่บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีโครงสร้าง ชัดเจน สมชาย เทพแสง (2567) กล่าวว่า องค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมจะมีความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร มีผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เกิดความ ความผูกพันในองค์กร ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่นำมาพัฒนางาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีแผนปฏิบัติงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) เป็นแม่แบบภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ในการพัฒนาประเทศ

ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติให้สามารถแก้ไขให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศได้ แผนแม่บทในประเด็นที่ 10 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและพัฒนาการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทย มีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว สื่อสาร และมีทักษะการทำงานเป็นทีมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวน มีสมทรัพย์ (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับวัฒนธรรมองค์การของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิสากล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .868 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมสูงที่สุดคือการสร้างแรงบันดาลใจ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass and Avotio (1985) พบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนทีมงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมองค์การ ที่ติ่มักเกิดจากการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญในองค์การและทุ่มเทการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของ Schein (1985) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตอบสนองค่านิยมในยุคปัจจุบัน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และหาแนวทางในการพัฒนาองค์การ ค่านิยม และนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา สีโธ และคณะ (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภา มะลิเผือก (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทาง บวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านกับวัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พูลกลสิ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำแนวปฏิบัติใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

6.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมาควรส่งเสริมการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้นโดยมีการสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ให้มากขึ้น มีการจัดอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงการนำวิสัยทัศน์นั้นไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาวิสัยทัศน์ในระยะยาว ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในอนาคต

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูล และทำงานร่วมกันจะช่วยให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นทีม

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

7. เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ พงษ์พิง. (2560). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2562). *ทิศทางการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วิทยาการพิมพ์.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาสน.

ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ (2559). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณิษา สีโธ, ศุภกร อนันต์ปุระ และศิริสิกุล ไชยวันดี. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. *ครุสภาวีวิทยาจารย์*, 5(2), 135-150. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/251376/171071>

สมชาย เทพแสง, อัจฉริยา เทพแสง และกันต์ธมณีนญา นฤโฆษิตติกริตติ. (2567). ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership): รูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา*, 3(1), 51-68. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JIREI/article/view/3593/2693>

- สัมมา รัตนธัญญ์. (2563). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. (2566). *แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561*.
<https://www.obec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563). *คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อรชร ปราจันท์ และสุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 1(2), 53-70. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/view/142068/105175>
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2563). *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Patterson, M., & Parker, P. (1988). Enhancing School Culture: Reculturing Schools. *Journal of Staff Development*, 23(3), 198-228.
- Bass, M., & Avolio, B. (2014). Transformational Leadership Development. *Consulting Psychologists*, 28(2), 28-43.
- Krejcie, R., & Morgan, W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Likert, R. (2010). *New Pattern of Management*. McGraw-Hill Book.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass.
- Sergiovanni, J. (2007). *Supervision: A redefinition*. McGraw-Hill Book.