

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND CONSTRUCTIVE CULTURE IN THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

¹ รัญชิดา พรหมมินทร์ และ ² วัชร จตุพร

¹Runchida Prommin and ²Watchara Jatuporn

¹หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

¹Master of Education, Educational Administration, Thailand

Received: 2025-03-18

¹Corresponding Author's Email: Runchida.pro@damrong.ac.th

Revised: 2025-04-03

Accepted: 2025-04-02

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .878)
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .827)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

Abstract

This independent study was conducted with the following objectives: 1) to investigate the transformational leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3., 2) to explore the constructive organizational culture of schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, and 3) to examine the relationship between the transformational leadership of school administrators and the constructive organizational culture in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The sample group comprised 322 educational personnel, including school directors and teachers operating under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument employed was a questionnaire utilizing a five-point Likert scale. The instrument demonstrated item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00 and exhibited a reliability coefficient of 0.98. Data analysis was performed using statistical methods, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that:

1) The results of the study revealed that the overall level of transformational leadership exhibited by school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was high ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.878). 2) The overall level of creative organizational culture within the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was also found to be high ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.827). 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and constructive organizational culture in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was found to be significantly and positively correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Constructive culture

บทนำ

การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าล้วนเกิดจากความรู้ความสามารถของพลเมืองในประเทศนั้น ๆ ในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และสร้างอำนาจต่อรองในเวทีระดับโลก ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและนำนโยบายการศึกษามาจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพนั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาดูแลควบคุมการบริหารในสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (Thailand, 2019) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายรวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณ เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรคนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม (Maplook, 2019)

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ จำเป็นต้องมีทักษะในการนำคน การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น โดยช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงาน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และมีมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความสร้างสรรค์ขององค์กร (Bass and Avolio, 1994)

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสร้างสรรค์ เป็นรูปแบบองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะวัฒนธรรมมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร มีบรรยากาศที่สนับสนุนและร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ลักษณะการทำงานเป็นทีมและบุคลากรยอมรับความคิดเห็น สามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ในองค์กร และตอบสนองในทางที่ดี สภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นเสมือนพลังเงียบที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย Polangka (2014) องค์กรที่ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ร่วมงาน ได้รับความพึงพอใจและการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพนั้นจะส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

จากการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านประสิทธิภาพสถานศึกษา ไม่พบผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อีกทั้งยังพบการรายงานปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ปัญหาเรื่องบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจและความคิดสร้างสรรค์ในระบบงานวิชาการ ครูในสถานศึกษายังไม่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้การประสานงานหรือการรายงานผลเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 (2023) ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ อาจส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และเป็นผลให้การพัฒนาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงรายให้เป็นสังคมสร้างสรรค์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปเป็นฐานความรู้ แนวทางใหม่ หรือการพัฒนาต่อยอดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าวและเป็นแนวทางประยุกต์สำหรับสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาการศึกษาในระดับย่อยและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Document Study)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม (Field Study)

การศึกษาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน โดยใช้ Google form

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information)

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 129 คน และครู จำนวน 1,791 คน รวมทั้งสิ้น 1,920 คน จำนวน 139 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และเทียบสัดส่วนจากประชากรในแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้เป็นแบบสอบถามในงานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นพฤติกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผล 5 ระดับ (Likert, 1932)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค Cronbach (1970) จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.97

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แบบสอบถามคืน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการหาค่าความถี่และหาร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ 5 ระดับ Likert (1932) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหรือมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson (2012) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ Srisuk (2019) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.61-0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.41-0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.12	.82	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.96	.84	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.96	.97	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.92	.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.99	.87	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ รองลงมา คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ และ มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.85$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	(n = 322)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มุ่งเน้นความสำเร็จ	4.08	.78	มาก	2
2	มุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.00	.85	มาก	4
3	มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	3.97	.85	มาก	5
4	มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์	4.13	.81	มาก	1
5	มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร	4.03	.83	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.04	.82	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

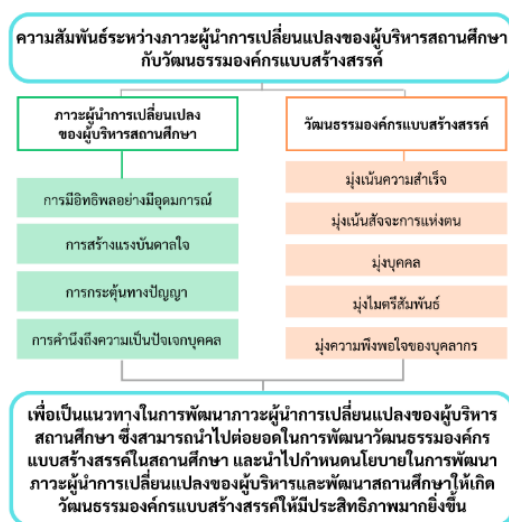
ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษา (X_{tot}) กับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Y_{tot}) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.86$) ในลักษณะคล้ายตามกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กร แบบสร้างสรรค์					ภาพรวม (Y_{tot})
	มุ่งเน้นความสำเร็จ (Y_1)	มุ่งเน้นสัจจะการแห่งตน (Y_2)	มุ่งบุคคล (Y_3)	มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Y_4)	มุ่งความพึงพอใจของบุคลากร (Y_5)	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.667**	.654**	.652**	.535**	.658**	.687**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.782**	.789**	.766**	.648**	.798**	.821**
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.839**	.819**	.814**	.627**	.790**	.843**
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.813**	.855**	.857**	.751**	.884**	.905**
ภาพรวม (X_{tot})	.821	.826	.819	.680	.830	.863**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่



แผนภูมิที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและกำหนดนโยบายในการขยายผล เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สนับสนุนและจูงใจบุคลากร มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ สร้างสรรค์ โดยการจัดหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร วิสัยทัศน์ และการบริหารเชิงนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ การสื่อสารและการบริหารจัดการให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและมีบทบาทอย่างยิ่งในขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการบังคับบัญชาและจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sriraksa

(2021) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาป्राจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansin (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันจนเกิดเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น อีกทั้งยังผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งร่วมกันไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sainumyen (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3) เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อาจยังมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยังไม่เป็นรูปธรรมมากเท่าที่ควร โดยการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่คอยให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามอย่างละเอียดเป็นรายเฉพาะบุคคล มีการดูแลเอาใจใส่ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญด้วยการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา ให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanlee (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลหรือปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ผลจากวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirikase (2017) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหาภูมิราขวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมหาภูมิราขวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Traphavas (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในการจัด

การศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะเหตุปัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานเป็นหลัก มีการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิด การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ช่วยเหลือ ยอมรับความคิดเห็นและสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรในทิศทางที่ดี มีความสนุกสนานและการสื่อสารที่เปิดเผยกันอยู่เสมอ ซึ่งเหตุปัจจัยเหล่านี้อาจยึดถือปฏิบัติเป็นแบบแผนต่อเนื่องกันมาและส่งต่อจนเป็นวัฒนธรรมในองค์กรแบบสร้างสรรค์

5) เมื่อพิจารณาทางด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Trirattananan (1999) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลลักษณะสร้างสรรค์ ในด้านมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีกระบวนการในการสร้างสัมพันธ์มิตรให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สมาชิกในสถานศึกษาหรือบุคลากรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ และใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เน้นการประสานงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีจนบรรลุวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

6) เมื่อพิจารณาทางด้านผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Deroon, Pookitsana, Klaowkla and Fongkerd, (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดูแลและการพัฒนาบุคลากรยังอาจมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ทั้งจำนวนบุคลากรที่มากและความเป็นปัจเจกบุคคลยังมีความต้องการในการสนับสนุนที่แตกต่างหลากหลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หรือผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ต่าง ๆ อาทิ งานที่ยาก การให้คำปรึกษา รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเติบโตและเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

7) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของTamee, Taecho and Uawonggul, (2015) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของโรงเรียนในจังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีกระบวนการในการบริหารจัดการและส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดให้มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสถานศึกษา มีทักษะ อดทนอดกลั้นและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กร อีกทั้งยังมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อตรงตามมาตรฐานของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและผลักดันสถานศึกษาสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการบริหาร ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านของข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบันอย่างทันท่วงที สามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ทีมงาน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์จนบรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ตามหรือบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ การชื่นชม การให้รางวัล การเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือและบริหารจัดการสถานศึกษาท่ามกลางกระแสเปลี่ยนผ่านทางสังคม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความแตกต่างหลากหลายทางบริบททางสังคมและวัฒนธรรม มีความสามารถในการสื่อสารและสามารถพลิกความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรให้กลายเป็นโอกาสในการพัฒนาและต่อยอดกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาอันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร และด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงลักษณะคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา และต่อยอดเชิงอุดมการณ์และการสร้างกำลังใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการโดยยึดหลักการสร้างอุดมการณ์ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นเต็มประสิทธิภาพ

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางและให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร พร้อมได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของแต่ละบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและต่อยอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาในการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

References

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chanlee, R. (2019). *Transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2* (Master's thesis). Rambhai Barni Rajabhat University.
- Chansin, U. (2018). *Relationship between the transformational leadership of school administrators and the team working in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2*. Pathum Thani, Thailand.

- Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. (2023). *Report of policy and planning group Chiang Rai Primary Educational Service Area 3*. Retrieved June 1, 2024, from <https://anyflip.com/noqxj/orzs/basic>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Deroon, P., Pookitsana, P., Klaowkla, P., & Fongkerd, P. (2021). *The relationship between creative organizational culture and organizational commitment with the quality of work life of personnel at Boromarajonani College of Nursing, Chonburi*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Maplook, L. (2019). *The study of transformational leadership of school administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36*. University of Phayao.
- Pearson, J. C. (2012). *Introduction to statistics* (2nd ed.). Pearson Education.
- Polangka, K. (2014). *A study of the personal characteristics, constructive organizational culture, and internal environment toward employees' work performance at the operational level in Asoke (Central Business District), Bangkok (Independent study, Master of Business Management)*. Graduate School, Bangkok University. (In Thai).
- Sainumyen, K. (2023). *A Study of The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and The Effectiveness in School Management Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1*. University of Phayao.
- Sirikase, B. (2017). *A study of constructive organizational culture and learning organization in Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus*. Mahamakut Buddhist University.
- Srisaard, B. (2010). *Basic research principles* (9th ed.). Suweeriyasan.
- Srisuk, K. (2019). *Research methodology*. Chiang Mai, Thailand.
- Sriraksa, A. (2021). *Transformational leadership of school administrators affecting academic administration under the Office of Prachinburi Primary Educational Service Area 1*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Thailand. (2019). *National Education Act (No. 4), B.E. 2562 (2019)*. Royal Gazette. Retrieved from https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF

- Tamee, P., Taecho, J., & Uawonggul, N. (2015). *The relationship between transformational leadership of school administrators and constructive culture of school in Nakhon Phanom Province*. Nakhon Phanom University.
- Traphavas, S. (2018). Guidelines for creating the constructive organizational culture in educational management for universities in the Rajabhat system in Bangkok.. *Journal of Graduate Studies, Suan Sunandha Rajabhat University*, 10(1), 102-113.
- Trirattananan, P. (1999). *Organizational culture of the nursing department at Nakornping Hospital* (Master's thesis). Chiang Mai University.