

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Organizational Cultures of Schools under Samutsakhon Municipality

ทิพวรรณ มะเจียจกร¹ รสริน เจริมไธสง² และ พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์³

สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹Email: tipmajiakjorn@gmail.com ; ²Email : oon_ros@yahoo.com ; ³Email : aj-tip@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร 2) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ และครูในสถานศึกษา จำนวน 192 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

This research aims at studying: This research aimed to investigate 1) the level of transformational leadership of school administrators under Samutsakhon Municipality 2) the level of organizational culture of schools under Samutsakhon Municipality 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and organizational cultures of schools under Samutsakhon Municipality. The research sample were 192 persons including school administrators and teacher of schools under Samutsakhon Municipality which selected through a stratified random sampling technique the research instruments was a questionnaires the data were analyzed by percentage mean, standard deviation , Pearson product moment correlation coefficient. The research revealed that: 1) transformational leadership of school Administrators under Samutsakhon Municipality was at the high level as a whole and in each Aspect 2) organizational culture of schools under Samutsakhon Municipality was at the high level as a whole and in each aspect and 3) the

relationship between transformational leadership of school administrators and organizational cultures of schools under Samutsakhon Municipality were correlation as statistically significant at .01.

Keywords: transformational leadership, organizational cultures.

1. บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจะต้องแสดงออก ซึ่งภาวะที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในบริบทดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการจัดการศึกษาและการบริหารงานในสถานศึกษา ตามที่ อรรถพงษ์ พงษ์วาท [1] กล่าวไว้ว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับบุคคลผู้ทำงานทำอะไรจึงจะให้งานมีประสิทธิภาพ และครุมีความสุขในการทำงาน คือได้ทั้งงานและตั้งใจของผู้ทำงาน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้ควบคุมกลไกขับเคลื่อนสิ่งต่างๆ ไปทุกส่วน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจึงมีความสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีลักษณะต่างๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ มีบารมี มีอำนาจ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้อาวุโส แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ ภาวะผู้นำที่จะต้องนำพาสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปสู่การพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ

ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาจากแนวคิดของ SEDL (Southwest Education Development Laboratory) [2] โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การมีความเชื่อว่าจะองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ การสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี การปฏิบัติงานและปรับปรุงให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และการใช้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง [3] ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เป็นองค์กรทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์กรในการมีบทบาท

ต่อการศึกษาของประชาชนในชุมชน มีเป้าประสงค์ การประสานงาน มีความมุ่งมั่นร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพอยู่รอด และมีการเจริญเติบโตต่อไป ก่อเกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ในการบริหารสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการศึกษา ล้วนมีผลทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล ระหว่างการปฏิบัติงาน มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร อาจเกิดวัฒนธรรมองค์กรในด้านลบ (ปัญหา) หรือการเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในด้านบวก (ประสิทธิผล) ในการบริหารงานองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก ของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty) [4] ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความเข้าใจด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร นั้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวตั้งมากกว่าแนวราบ ยึดถือระเบียบปฏิบัติที่สืบทอดกันมายาวนาน ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชาสั่งเท่านั้น บุคลากรในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในเรื่องของการปฏิรูประบบวิธีการทำงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการนำรูปแบบใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทำอย่างไม่มีเต็มใจและต่อต้านผู้ที่มาปรับเปลี่ยนภายในองค์กร คือตรงกับลักษณะของคนไทยที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับและเป็นวัฒนธรรมแบบแข็งยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้นับว่าเป็นปัญหาที่กระทบต่อกระบวนการบริหารและการ

ปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาตามนโยบายของเทศบาลนครสมุทรสาครเป็นอย่างมาก

ความสำคัญและปัญหาตั้งที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เพื่อนำผลของการศึกษาการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป อันจะก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร

3. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 3.1 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- 3.2 นำผลที่ได้จากการวิจัยไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบาย หรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร หรือในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 3.3 นำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางขยายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและองค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
- 4.2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก
- 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านเนื้อหา

เนื้อหาตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ SEDL (Southwest Education Development Laboratory) [2] ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ 4) การสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี 5) การปฏิบัติงานและปรับปรุงให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และ 6) การใช้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของค็อก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty) [4] ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก

5.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน และข้าราชการครูในสถานศึกษา จำนวน 362 คน รวมจำนวน 374 คน จากสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 6 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน และครู สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 192 คน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ รองผู้อำนวยการ จำนวน 12 คน และครู จำนวน 362 คน รวม จำนวน 374 คน จากสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 6 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ รองผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน และครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgahn) [5] จำนวน 192 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.53 ของประชากรเป้าหมายจากทั้ง 6 สถานศึกษา และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถาม ตามแนวคิดและทฤษฎีลักษณะของผู้บริหารที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ SEDL (Southwest Education Development Laboratory) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2)การมีความเชื่อไว้วางใจเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ 3)การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ 4)การสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี 5) การปฏิบัติงานและปรับปรุงให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 6)การใช้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง

ตอนที่ 3 ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ซึ่งยึดตามแนวความคิดของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty) [4] เป็นลักษณะการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของบุคลากร มีความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์กรนั้น ๆ เพื่อหาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก

6.2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามและพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำกรวิจัย มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเนื้อหา ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out) ซึ่งผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.6-1.0และนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) [6] ผลการทดสอบเครื่องมือ พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และตอนที่ 3 การมีวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ 0.965 มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

6.3.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และใช้การวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร อยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ [7]

6.3.3 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบระดับเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาครว่าอยู่ในระดับใด นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ [7]

6.3.4 การวิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง [8]

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 192 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 41-45 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่เป็น ครู คศ.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39, S.D.=0.59$) เมื่อพิจารณา

จำแนกตามรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากการปฏิบัติดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.65$) การสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี (X_4) ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.53$) การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (X_5) ($\bar{X}=4.37, S.D.=0.64$) การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง (X_6) ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.63$) การมีความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.59$) และการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (X_3) ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.52$)

7.3 การเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าความเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Y_1) ($\bar{X}=4.37, S.D.=0.67$) วัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ (Y_2) ($\bar{X}=4.36, S.D.=0.66$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก (Y_3) ($\bar{X}=4.32, S.D.=0.69$)

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.54^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงสูง ($r=0.24-0.80^{**}$) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Y_1) ($r=0.80^{**}$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรับ (Y_3) ($r=0.30^{**}$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับวัฒนธรรมองค์กรแบบป้องกัน-เชิงรุก (Y_2) ($r=0.24^{**}$)

8. การอภิปรายผล

8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ภาพรวมรายข้อและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผล

ของการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาโดยตรง อีกทั้งการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตรวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป จึงได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองรับการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเฉพาะการบริหารจัดการในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยังต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และดำเนินการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ SEDL (Southwest Education Development Laboratory) เป็นกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้เรียนและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพรรณ คชวรรณ [9] ที่พบว่า คุณลักษณะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับวิจัยของ นุชา สระสม [10] เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ภาพรวมรายชื่อและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากร ครู มีกฎระเบียบและหลักการใน

การปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis) [11] กล่าวว่า องค์กรเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ที่จะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติ หรือ หมายถึงระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Perkey and Parker) [12] พบว่า ความสำคัญของการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร และยิ่งสอดคล้องกับทัศนะของ โรบบินส์ (Robbins) [13] กล่าวว่า ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกว่าองค์กรของเรามีลักษณะเด่นจากองค์กรอื่นอย่างไร ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันนี้จะปรากฏออกมาในรูปของค่านิยมต่างๆ ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย การศึกษาวัฒนธรรม ของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี้ (Cook and Lafferty) [4] ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง ตามวิสัยทัศน์ สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้การสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง และการให้ ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานเป็นที่น่าพึงพอใจและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของ ไชน์ (Schein) [14] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมเชิงสมาชิกในองค์กรจะยึดมั่นต่อหลักการค่านิยมหลักขององค์กรอย่างเคร่งครัด ด้วยเหตุผลดังกล่าว แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีระดับสูง แต่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงให้ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมของคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา เป็นไปในมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วลัยพรรณ คชวรรณ [9] ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 2 การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและเป็นนัก
 ฟังที่ดี การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การมีความเชื่อว่า
 องค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการ
 เรียนรู้และการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้มแข็ง
 ของวัฒนธรรมและการบรรลุเป้าหมายยังเป็นเครื่องชี้วัดที่
 เชื่อถือได้ การวัดผลการปฏิบัติงาน การประสานทีมงาน
 การบรรลุเป้าหมายและการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มี
 ความสัมพันธ์สูงที่สุดกับผลการตรวจความพร้อมและ
 ความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับวิจัยของ งามอาจ
 วรณวิสิทธิ์ [15] ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบ
 ผู้นำกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง
 แบบผู้นำกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมี
 ความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ
 เปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆภายในองค์กรและ
 การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารทุกคนใน
 องค์กรต่างก็เผชิญกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
 อยู่เสมอ ผู้บริหารจะเป็นผู้ศึกษา และทราบแนวทางที่จะ
 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และ
 บริหารองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้องค์กรมีความ
 มั่นคง และประสบความสำเร็จในระยะยาว จึงเป็นสาเหตุ
 ให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนคร
 สมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] อรรถนพ พงษ์วาท, “หลักการบริหารจัดการศึกษา”,
 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2540, หน้า. 58.
- [2] Southwest Education Development Laboratory,
 “Leadership Characteristics that facilitate School
 Change Retrieved”, August 24, 2009.
- [3] สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง, “ผู้นำยุค
 ใหม่หัวใจของการปฏิรูป”, นนทบุรี : อัลฟ่า มิเลิน
 เนียม, 2549, หน้า. 42-43.
- [4] Cooke, R.A. et al, “Organizational Culture
 Inventory”, Plymouth : MI Human Synergistics,
 1989, p. 245.

- [5] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., “Ties
 Determining sample size for research
 activities”, Educational and Psychological
 Measurement, Autumn, 1970, p.p. 607-610.
- [6] Cronbach, L. J., “Essentials psychological
 testing”, (5thed), New York, Harper Collins,
 1990, p.p. 202-204.
- [7] บุญชม ศรีสะอาด, “การวิจัยเบื้องต้น”, กรุงเทพฯ :
 สวีริยาสาส์น, 2545, หน้า. 103.
- [8] ชูศรี วงศ์รัตนนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย,
 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์, 2553, หน้า 316.
- [9] วลัยพรรณ คชวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่าง
 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความ
 คัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต2”, วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ราชนครินทร์, 2554, บทคัดย่อ.
- [10] นุชา สระสม, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
 ผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ
 สร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร,
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต”, มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร, 2552.
- [11] Newstrom, W. & Davis, K., “Organizational
 behaviour human behaviour at work”, (9th
 ed.) New York, Mc Graw : Hill, 2001.
- [12] Patterson, L.J. & Others, “Guiding Beliefs of
 Our School District”, Productive School
 Systems for a No rational World, 1997, p. 50-
 51.
- [13] Robbins, S. P., “Psychology cognitive”,
 (5thed), McGraw-hill Inc, 2001.
- [14] Schein, E. H., “Organizational Culture and
 Leadership”, San Francisco : Jossey – Bass,
 1985.
- [15] งามอาจ วรณวิสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบ
 ผู้นำกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”,
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏราชนครินทร์, 2554.