

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ฮาดิ อับดุลเลาะ*, วุฒิชัย เนียมเทศ***

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
University

***ดร.(บริหารการศึกษา) รองศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 102 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และหัวหน้าระดับช่วงชั้น จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .865 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด 4 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X3) โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .654 คิดเป็นร้อยละ 65.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.614 + 372 (X4) + .291 (X3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .483 (X4) + .366 (X3)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

RESEARCH

Transformational Leadership of Administrators Affecting Constructive Organizational Culture under Pattani Primary Educational Service Area Office I

Humdee Abdul-lor, Wuttichai Niemted***

**Graduate Student in Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla*

**Ph.D. (Educational Administration) Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University (chaiwut7326@yahoo*

Abstract

The main purpose of this research was to study the predictors of transformational leadership of school administrators affecting Constructive Organizational Culture under the Pattani Primary Educational Service Area Office I. The samples comprised of 102 schools under the Pattani Primary Educational Service Area Office I. There were totally 306 respondents selected from five persons per school consisting of a school administrator, a head of class level 1, and a head of class level 2. The research instrument for data collection was a questionnaire with five – rating scale. The data were analyzed by means, standard deviations, correlation coefficients, and the Stepwise multiple regression analysis. The research findings were found that the predictors for transformational leadership of administrators were two aspects: the intellectual stimulation (X4) and inspirational motivation (X3). The coefficient of prediction or prediction capability was at 65.40 % with statistical significance at the .01 level. These could be formed to the regression equations as follows;

The predictive equation as unstandardized score

$$\hat{Y} = 1.614 + .372 (X4) + .291 (X3)$$

The predictive equation as standardized score

$$\hat{Z} = .483 (X4) + .366 (X3)$$

Keyword: transformational leadership, Constructive Organizational Culture

บทนำ

ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน โดยระบบสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่าง ๆ จึงเป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลก ทำให้เกิดระบบการผลิตที่ต้องอาศัยองค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิตฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์การที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าพองการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในตัวของผู้ตนเอง ให้เกิดการทำงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำที่มีการนำเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้้องค์การสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใน้องค์การ การเปลี่ยนแปลงใน้องค์การจะเกิดขึ้นสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม้องค์การ

วัฒนธรรม้องค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรม้องค์การ ก่อให้เกิดความผูกพัน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมใน้องค์การ เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก้องค์การ นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้จะทำให้้องค์การเกิดระบบการทำงานที่ดี และสามารถบรรลุประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ (ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล, 2553) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องหาวิธีที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดแนวคิดและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น้องค์การที่ดีมีวัฒนธรรม้องค์การ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่บุคลากรส่วนใหญ่ใน้องค์การยึดถือร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ก็เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเกิดวัฒนธรรม้องค์การ ดังนั้น จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการพิจารณาการปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้สถานศึกษามีวัฒนธรรม้องค์การที่ดีได้

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรม้องค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันและแยกออกจากกัน ได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะองค์ประกอบมีส่วนเสริมสร้างและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ้องค์การ ทั้งนี้อ้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อ้องค์ประกอบของวัฒนธรรม้องค์การ ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ผู้นำ้องค์การเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อน้องค์การตลอดจนมีอิทธิพลต่อแนวคิด ความประพฤติ วิธีการทำงาน และการแก้ปัญหา เป็นต้น จึงผลักดันให้สถานศึกษามีวัฒนธรรม้องค์การเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน ดังเช่นงานวิจัยของนุชชา สระสม (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม้องค์การ สถานศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม้องค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสร้างสรรค์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม้องค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทาง

สำหรับการปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

วัตถุประสงค์รองของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3. การสร้างแรงบันดาลใจ 4. การกระตุ้นปัญญา

ตัวแปรตาม : วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. มุ่งเน้นความสำเร็จ 2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน 4. มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 136 โรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยใช้สูตร Yamane' (1973 อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2548) เพื่อกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง แล้วใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจากประชากร (โรงเรียน) ในแต่ละขนาดเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจาย จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากรายชื่อโรงเรียนตามขนาด

โรงเรียน จนครบตามจำนวนที่ต้องการแบบไม่ใส่กลับจำนวน 102 โรงเรียน และเลือกตัวแทนโรงเรียนๆ ละ 3 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าระดับช่วงชั้นที่หนึ่ง 1 คน และหัวหน้าระดับช่วงชั้นที่สอง 1 คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบ Check list ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะแบบ Rating Scale 5 ระดับ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .978

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 306 ฉบับ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ My office พร้อมขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งและได้กลับคืน 100% พร้อมทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ทั้งสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเช่น ค่าร้อยละ โดยแสดงในรูป ตารางแจกแจงความถี่และค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อทดสอบ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.53	0.46	มากที่สุด
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.56	0.45	มากที่สุด
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.57	0.45	มากที่สุด
4. การกระตุ้นปัญญา	4.46	0.47	มาก
รวม	4.53	0.46	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D	ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
1. มุ่งเน้นความสำเร็จ	4.66	0.40	มากที่สุด
2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.59	0.41	มากที่สุด
3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	4.56	0.39	มากที่สุด
4. มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	4.60	0.46	มากที่สุด
รวม	4.60	0.41	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	1				.675**
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X2)	.815**	1			.747**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X3)	.777**	.851**	1		.767**
การกระตุ้นปัญญา (X4)	.720**	.827**	.830**	1	.787**
X	.897**	.945**	.936**	.915**	.806**

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .806$) กับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .675 ถึง .787 และในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .787$)

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression Analysis

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	SE _b	F	Sig
(X4)	.787	.619	.615	.22261	162.587	.000*
(X4), (X3)	.813	.661	.654	.21114	96.442	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < 0.01$)

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นปัญญา (X4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X3) ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .813 มีค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .654 หรือร้อยละ 65.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ดีที่สุดมาสร้างสมการถดถอย ดังปรากฏตาราง 5

ตาราง 5 การหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่ดีทั้ง 2 ตัว จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.614	.218		7.393	.000
การกระตุ้นปัญญา (X4)	.372	.081	.483	4.603**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X3)	.291	.084	.366	3.487**	.001

R = .813, R² = .661, Adjusted R² = .654, SEb = .21114, F = 96.442

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X4) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X3) ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้ $\hat{Y} = 1.614 + .372 (X4) + .291 (X3)$; $\hat{Z} = .483 (X4) + .366 (X3)$

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ลายเสือ (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้เน้นการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงถึงความพยายามของบุคลากรให้สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เกี่ยวข้องกับการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

2. ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา คำอานา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิง

สร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีภาพรวมในการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน โดยสถานศึกษามีค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำในองค์การที่มีภาพรวมของการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้น รู้สึกว่างานในสถานศึกษามีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2550) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีการมุ่งความสำเร็จ คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทาย

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 สอดคล้องกับณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนนายกเทศมนตรีนครภูเก็ตกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์เทศบาลนครภูเก็ต พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีพฤติกรรมในการจัดการ หรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคลากร โดยเปลี่ยนความพยายามของบุคลากรให้มีความคาดหวังที่สูง พัฒนาความสามารถของบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการคิด การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีความสุขในการทำงานร่วมกัน จนเกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งจะทำให้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษาเกิดขึ้น จากพฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงออกมา เป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เติมยสุพรรณ, 2550) อธิบายว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ อันจะส่งผลให้องค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

4. ผลการศึกษาค้นคว้าพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีตัวพยากรณ์ 2 ด้านได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .654 หรือร้อยละ 65.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ ผู้วิจัยอภิปรายแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

4.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับแรกและเป็นตัวแปรที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียมใจ คุณสมบัติ (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ร่วมกันส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .790 หรือร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความเป็นภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะมอบหมายให้บุคลากรได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้นำเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่พร้อมยกระดับศักยภาพของแต่ละบุคคลสูงสุด สอดคล้องกับ Bass (1985, อ้างถึงใน ญัฐติ เตมียสุวรรณ, 2550) ผู้นำต้องมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดเห็นของตน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการเป็นอันดับสอง ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานของส่วน นุชา สระสม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาแบบสร้างสรรค์

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นภายในที่จะดำเนินการให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจจนทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแนวทางการทำงานร่วมกันในองค์การจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ได้อธิบายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแบบอุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงานมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจและมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้แต่ละประเด็น ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แต่ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารให้กำลังใจแก่บุคลากรในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้จากความคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา แต่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประพฤติตนในทางจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่บุคลากรต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมให้เห็นการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการ ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ได้เช่นกัน เช่น ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านใดที่ส่งผลกระทบที่สุดต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน นอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม โดยอาจเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ขนาดใหญ่ขึ้นเป็นทั้งระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ หรือขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อนามาเปรียบเทียบและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐฤติ แก้วบางพุด. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนนายกเทศมนตรีนครภูเก็ตกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์เทศบาลนครภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ณัฐฤติ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันภัย จำกัด ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปราณี ลายเสือ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มุกดา คาอานา. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.