

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กร  
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

ADMINISTRATOR'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF  
EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION IN BANGBUATHONG NETWORK GROUP UNDER  
NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปิยะธิดา พ่อยันต์<sup>1</sup>, สมคิด สุกุลสถาปัตย์<sup>2</sup>

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Piyatida Phoyan<sup>1</sup>, Somkid Sakunsatapat<sup>2</sup>

the Requirements for the Degree of Master of Education Faculty of Education, Bangkokthonburi University

Corresponding Author E-mail piyatidaphoyan@gmail.com<sup>1</sup>, somkid.sak@bkkthon.ac.th<sup>2</sup>

(Received : April 3, 2025; Edit : April 19, 2025; accepted : April 19, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 (2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 141 คน จากกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 108 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสใน 3 โรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิประกอบด้วย ครูของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาผู้นำในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางได้ หรือนำไปเป็นต้นแบบการพัฒนาผู้นำในพื้นที่อื่นๆ ได้

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, กลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง

## ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study school administrators transformational leadership of Education Opportunity Expansion School in Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2; (2) to study Organizational Culture of Educational Opportunity Expansion school in Bangbuathong Network Group under Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2; and (3) to study correlation between school administrators' transformational leadership of school administrators and Organizational Culture of Educational Opportunity Expansion Schools in Bangbuathong Network Group under Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2. This research was a survey research. The population included 141 teachers of Educational Opportunity Expansion Schools in Bangbuathong Network Group under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was obtained via stratified random sampling technique, Comprised of 108 teacher From the opportunity expansion schools in 3 schools in the BangBuaThong Network Group of Education Opportunity Expansion schools in Bangbua thong Network Group under Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research were found that: (1) school administrators' transformational leadership of Education Opportunity Expansion School in Bangbuathong Network Group under school administrators' Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 in overall and all aspects; were at high level (2) Organizational Culture of Educational Opportunity Expansion school in Bangbuathong Network Group under Nonthaburi Primary Educational Service Area school administrators' Office 2 in overall and all aspects were at high level; and (3) correlation between transformational leadership of Education Opportunity Expansion School and Organizational Culture of Educational Opportunity Expansion School in Bangbuathong Network Group under Nonthaburi Primary Education Service Area Office 2 were at very high positive correlation at statistical significance of the .01 level.

The results of this research can be used to plan for leadership development in small and medium-sized schools or as a model for leadership development in other areas.

**Keywords:** School Administrators Transformational Leadership, Organizational Culture, Educational Expansion schools, BangBuaThong Network Group,

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศ และมีบทบาทสำคัญในเวทีโลก ดังนั้น ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาเพื่อปลูกฝังทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก ในส่วนของประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของเด็กไทยให้มีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ เป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการพัฒนา คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ที่มีบทบาทต่อครูหรือผู้ได้บังคับบัญชาสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาเพื่อสามารถนำองค์ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนทั้งในปัจจุบันและอนาคต หัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เหนือระดับความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรและสมาชิกขององค์กร และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความมีศักยภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงบทบาทให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน คือ การมองเห็นคุณค่าของมนุษย์และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แสดงความฉลาดในการจัดการให้เกิดความเรียบร้อย มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ และมีประสิทธิภาพ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่แสดงออกจากความรู้สึกภายในได้อย่างเป็นธรรมชาติ

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผน เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน ในสถานศึกษานำมาเป็นแนวทางที่ยึดถือและปฏิบัติกันในองค์กรตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีอิทธิพล โดยทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดแนวคิดความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ครอบคลุมสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและด้านดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปสู่สังคมดิจิทัล ส่งผลต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปโดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา การบริหาร ที่ทันสมัยก้าวทันต่อโลกปัจจุบัน โรงเรียนขยายโอกาสยังขาดการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ขาดงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรที่เรียนยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียน ผู้เรียนมีปัญหาหยุดเรียนกลางคัน การจัดการเรียนการสอนยังไม่เท่าเทียมและทั่วถึง ยังขาดผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตรงตามกลุ่มสาระ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1994) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสตามแนวคิดของ (Harison, 1993: 16) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมี 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาและช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

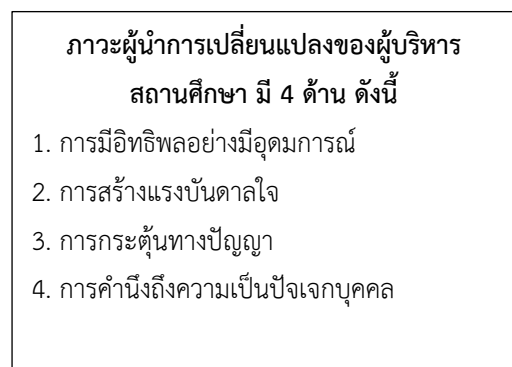
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

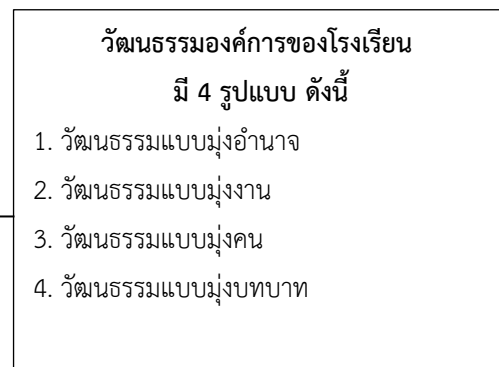
### กรอบแนวคิดการวิจัย (ถ้ามี)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของ (Bass and Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญจำนวน 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามแนวคิดของ (Harrison, 1993: 16) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมี 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิด

#### ตัวแปรที่ 1



#### ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 141 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนขยายโอกาสบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 108 คน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรแต่ละโรงเรียนเป็นฐาน

#### ตัวแปร

ตัวแปรที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มี 4 รูปแบบ

1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษนนทบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1994) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2546: 131-132) จำนวน 40 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อกำหนดความหมายของค่าการวัด แต่ละระดับคะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสตามแนวคิดของ (Harrison, 1993: 16) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมี 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ผ่องศรี วานิชย์ ศุภวงศ์, 2546: 131-132) จำนวน 35 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อกำหนดความหมายของค่าการวัดแต่ละระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาส

3.3.2 กำหนดรูปแบบ โครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอน ที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วิทยฐานะ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ ตอน ที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งคน 4) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งบทบาท

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ให้คะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) (ลวิน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543: 249) กำหนดให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญดังนี้คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรง

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

3.3.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (Try out) มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.3.8 นำแบบสอบถามที่ได้ค่า Content Validity และค่า Reliability ในระดับที่เหมาะสมไปจัดพิมพ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2



3.4.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และขอรับแบบสอบถามกลับคืน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามาตรวจสอบความถูกต้องจากการเก็บข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยกำหนดค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) (ผ่องศรี วานิชย์ ศุภวงศ์, 2546: 131-132) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้

#### 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อยที่สุด

#### 2.2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

- 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อยู่ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .80 - .99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .60 - .79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .40 - .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .20 - .39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .01 - .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ หรือ ทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก หรือ ทิศทางเดียวกัน

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n=108)

| ด้านที่   | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>การปฏิบัติ |
|-----------|-------------------------------------|-----------|------|---------------------|
| 1         | การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์        | 4.23      | 0.59 | มาก                 |
| 2         | การสร้างแรงบันดาลใจ                 | 4.22      | 0.56 | มาก                 |
| 3         | การกระตุ้นทางปัญญา                  | 4.17      | 0.58 | มาก                 |
| 4         | การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล              | 4.22      | 0.64 | มาก                 |
| รวมเฉลี่ย |                                     | 4.21      | 0.55 | มาก                 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.22$ ) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.22$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาท

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n=108)

| ด้านที่   | วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>การปฏิบัติ |
|-----------|-------------------------|-----------|------|---------------------|
| 1         | วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ    | 4.20      | 0.60 | มาก                 |
| 2         | วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน      | 4.17      | 0.58 | มาก                 |
| 3         | วัฒนธรรมแบบมุ่งคน       | 4.21      | 0.60 | มาก                 |
| 4         | วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท    | 4.18      | 0.63 | มาก                 |
| รวมเฉลี่ย |                         | 4.19      | 0.58 | มาก                 |

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งคน ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ ( $\bar{X} = 4.20$ )



และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = .924^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนใช้อำนาจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนให้กำลังใจครูในการทำงานเป็นทีม แนะนำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ ดูแลเอาใจใส่ครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิด วินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง กระตุ้นครูให้กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล คอยพัฒนาครูตามความสนใจและศักยภาพของแต่ละบุคคล ช่วยเหลือชี้แนะในการทำงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด สร้างขวัญกำลังใจให้ครูตามโอกาสอันควร ปฏิบัติต่อครูอย่างเท่าเทียมกันชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร พัฒนะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชีวะ ยีหะมะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ช่วยเหลือสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ช่วยเหลือสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งคน 2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 3) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท 4) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติงานโดยการยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการปรับตัวให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน บริหารจัดการสถานศึกษาแบบรวมศูนย์ จัดการสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลขนาดเล็ก

สั่งการโดยตรงและควบคุมการปฏิบัติงานแบบเข้มงวด มุ่งใช้หลักการในการแสดงความคิดเห็นให้ความสำคัญกับหลักการดำเนินงานในด้านต่างๆที่ทีมบริหารกำหนด มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะ ประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มอบหมาย วางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน บริหารจัดการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สั่งการมีลำดับขั้นตอนชัดเจน ติดตามประเมินการปฏิบัติงานตามลำดับการบังคับบัญชามุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีความสามารถยืดหยุ่นในการทำงานและปรับตัวได้ง่าย ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานแม้จะเผชิญปัญหาอุปสรรค กำหนดเป้าหมายการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างชัดเจนตามแผนที่วางไว้ ปรับตัวในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการตาม กระจ่ายอำนาจการตัดสินใจให้บุคคลในทีมที่มีความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญภัคญภัทร ไชยอนันท์ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรรณี แอ้อย (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ ฤทธิ์รงค์ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ( $r_{xy} = .924$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ผู้บริหารมีวัฒนธรรมหลากหลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน เพื่อร่วมมือกันที่จะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างเต็มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาคนในทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์การเติบโตและประสบความสำเร็จในงานของตนได้มากยิ่งขึ้น คนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการบริหารและพัฒนาคนในทีมเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์การทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกัน ระหว่างเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ กลุ่มบุคคล จนทำให้ครูผู้สอนบุคลากรเกิดการยอมรับจึงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สร้างให้สมาชิกในองค์การมีการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์ ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดี ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ จึงควรมีการพัฒนา กล่าวคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรใน

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูใช้ความคิด วินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง แก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ แสวงหาวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทุกด้าน และคอยสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ให้ได้มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเคร่งครัด เพื่อแสดงถึงขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของแต่ละสายงาน โดยมีระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรกำหนดนโยบายเพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.3 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

## เอกสารอ้างอิง

- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กชนิกา พลจันทิก. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ :ผู้แต่ง.
- กิตติมา ปรีดีติลล. (2545). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒนา.
- จันทิมา จินดาศรี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิราพร หมวดเพชร.(2558). **ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา.** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0** กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ. 6(10) : 4933.
- ชูชัย สมธิไกร. (2564). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5).** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุดินันท์ มุ่งการนา .(2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง.** วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชไมพร พัฒนะ. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 .** คั่นคว่ำอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
- นิภาพร นนธิสอน, สุดารัตน์ สารสว่าง, และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ**

- ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี. วารสารครุศาสตร์ทรรศน์. 7 (3) : 71.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1 พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญแสง ชีระภากร. (2552). ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะดา น้อยอำมมัย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พรวิมล ชันเคน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา คณะศึกษาศาสตร์.
- พรณี แอ้อ้อย. (2557). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรกรณีศึกษาวิสาหกิจใน ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การค้นคว้า
- อิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พุทธพงศ์ หลักคำ. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทย.
- Armana, Syamsul Bachri Thalibb, and Darman Mandac. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency. Indonesia, International journal of environmental & science education 11, 15: 7309. 1.
- Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.
- Daniel and stumpf. (1999). The Organizational Culture Implication for Nursing Service. JONA 23, 4: 54.
- Daft, R. L. (2002). Organization theory and design (7th ed.). Ohio: South-western College.
- Harison, quoted Diana, C Pheysaey. (1993). Organizational Culture: Type and Transformations. London: Rovthledee.
- Max Weber. (1947). The theory of social and economic organization. Translated by A. M. Henderson & Talcott Parsons, The free press.
- Robbins, S. P. (1990). Organization Theory. Structure Design and Application (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Stephen Ward King. Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational learning. (Ph.D. Dissertation, Portland State University, 2002), Abstract.
- Thomas E.Sawner. (2000). An Empirical Investication of the Relationship Between Or Culture And Organization Performance in Large Pubilic Sector Organization. (Dissertation, Ed.D, Human Resource Development, Washington The George Washington University Photocopied), 85-88.