วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี ปีที่ 12
ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญาภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND ORGANIZATION CULTURE OF SPECIAL EDUCATIONAL SCHOOL FOR STUDENT WITH INTELLECTUAL DISABILITIES NORTHERN REGION, BUREAU OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

รำพัน คำชา[1] , รศ.ดร.พูลสุข หิงคานนท์[2] และ รศ.ดร.วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์[3]
[1]ครูโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จ.เชียงราย
[2,3]อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย
[*]ผู้รับผิดชอบบทความ : rumpun.1789@gmail.com

Rumpun Kumka[1], Assoc.Prof,Dr. Poonsuk Hingkanont[2], Assoc.Prof.Dr.Weeraphan Siririth[3]
[1] Teacher Chiangraipanyanukul School
[2,3]Lecturer in Graduate School, Chiangrai College
[*]Corresponding author: rumpun.1789@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา จำนวน 196 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่2และ3 เป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่3 มีค่าความเที่ยง .71 และ .71

Received : 30 April 2020
Revised : 9 July 2020
Accepted : 27 July 2020
Online publication date : 30 December 2020

ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .24) 2) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .18) และ 3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง (r=.54) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / วัฒนธรรมองค์การ / โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญาภาคเหนือ

Abstract

The purposes of this descriptive research were 1) to study Transformational Leadership of Administrator at of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration. 2) to investigate the Organization Culture of Special Educational School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration 3) To find the relationship between Transformational Leadership of Administrator and Organization Culture of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration. The sample comprised 196 teachers who work at Special Educational School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration. Multistage random samplings were use. The research tools comprised three sets of questionnaires, covering personnel data, Transformational Leadership and the Organization Culture. They were tested for reliability and validity. The reliability of the second set were .71 and the third sets were .71. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows. 1) The Transformational Leadership of Administrator at of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration at highest

level. 2) The Organization Culture of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration at highest level. Finally, 3) There was statistically significant positive correlation between Transformational Leadership of Administrator and Organization Culture of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities Northern Region, Bureau of Special Education Administration at medium level (r= .54) $p < .01$.

Keywords: Transformational leadership / Organization culture / Special educational School for student with intellectual disabilities

บทนำ

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (2560-2564) ได้ระบุไว้ว่า คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา นอกจากนี้ก็มีสิทธิที่จะเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่คนพิการต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถนะ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ให้สามารถดำรงตนได้อย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้ความเป็นมนุษย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) รัฐบาลได้มีการกำหนดให้คนพิการมีสิทธิในการศึกษาที่เท่าเทียมกับประชากรโดยทั่วไป ซึ่งแนวโน้มประชากรคนพิการมีจำนวนมากขึ้น จากการสำรวจและวิเคราะห์ความพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ดำเนินการสำรวจทุก 5 ปี โดยล่าสุดได้ดำเนินการสำรวจความพิการเมื่อปี พ.ศ. 2555 พบว่าประเทศไทยมีประชากรที่พิการประมาณ 1.5 ล้านคน หรือร้อยละ 2.2 ของประชากรทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ประกอบกับสาระบัญญัติตามปฏิญญาสากล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนทิศทาง นโยบายเปลี่ยนผ่านประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy : KBE) ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนพิการให้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีความสุขสามารถดำรงวิถีแห่งตนได้อย่างสมเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ และการเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่าเพื่อการขับเคลื่อนประเทศสู่ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นโจทย์ท้าทายศักยภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาและฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการที่มีอัตราเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

โรงเรียนการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีจำนวน 48 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด ได้แก่ 1) โรงเรียนเปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 2) โรงเรียนสอนคนตาบอด 3) โรงเรียนเฉพาะความพิการที่

เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือ การเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 4) โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 5) โรงเรียนศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา สำหรับให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กทั้ง 5 ประเภท จากการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความพิการหลากหลาย ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป เพราะบริบทและบทบาทหน้าที่มีความซับซ้อน มีภาระงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ดูแลนักเรียนตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ทั้งกำลังแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานร่วมกับคนพิการนั้น ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและจิตวิทยาในการดูแลและจัดการเรียนการสอน เพิ่มขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) จากผลการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ ของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา สรุปว่า ปัจจัยภายนอก ด้านอุปสรรค (Threats : T) พบว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษา ต้องจัดหางบประมาณเพื่อให้เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้เข้าถึง มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการศึกษาและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อนของการดำเนินงาน (Weaknesses : W) พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีภาระพิเศษนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่หลัก ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ จำนวนอัตรากำลังและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะงานไม่ครบตามเกณฑ์ และไม่ครอบคลุมภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานเพิ่มขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561)

จากประเด็นปัญหาอุปสรรคของปัญหาที่เกิดขึ้น และจากภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบทการจัดการศึกษาดังกล่าว จำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ต้องมีทักษะในการบริหารและมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถบริหารจัดการให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยมเพื่อผลักดันงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) 3)การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 4)การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสี่จะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลได้ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) นอกจากการผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลแล้ว การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ก็เป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร และวัฒนธรรมในการทำงานของคนในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การแสดงความเชื่อและพฤติกรรม และกำหนดเป้าหมาย ค่านิยม และพันธกิจขององค์การ และเกณฑ์วัดความสำเร็จขององค์การ (Lunenbergh & Ornstern, 2000)

ซึ่ง แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker,1988 อ้างถึงใน ธรสุนทรายุทธ, 2551) ได้เสนอแนวคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนั้นประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 ประการคือ 1) เป้าประสงค์ขององค์การ (organization purposes) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ(recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) และจากการศึกษาของเรียมใจ คุณสมบัติ (255) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่จะเสริมให้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนกลุ่มคนพิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2562 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบสส์ และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561,) คือ

1.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

1.2 การกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation : IS)

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration Motivation : IM)

1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL)

2. วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิด ของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1988 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการคือ

2.1 เป้าประสงค์ขององค์การ (organization purposes)

2.2 การมอบอำนาจ (empowerment)

2.3 การตัดสินใจ (decision making)

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (sense of community)

2.5 ความไว้วางใจ (trust)

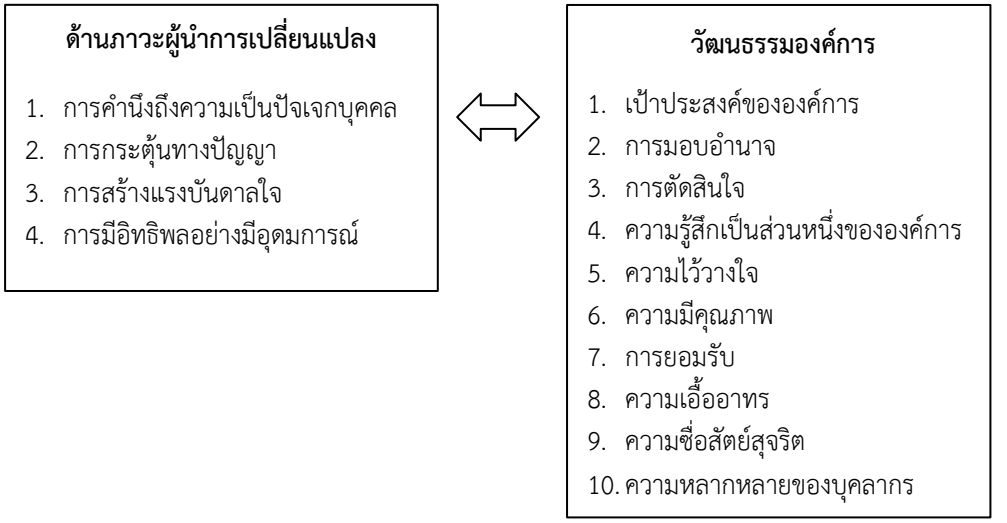
2.6 ความมีคุณภาพ (quality)

2.7 การยอมรับ(recognition)

2.8 ความเอื้ออาทร (caring)

2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity)

2.10 ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณา (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน โรงเรียนกาวิละอนุกูล จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนพิษณุโลกปัญญานุกูล จังหวัดพิษณุโลก โรงเรียนพิจิตรปัญญานุกูล จังหวัดพิจิตรและโรงเรียนนครสวรรค์ปัญญานุกูล จังหวัดนครสวรรค์ มีครู รวม 408 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซีและมอร์แกน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากจำนวนประชากร 408 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Stage random sampling) กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างกลุ่มตัวอย่างและประชากร โดยมีจำนวนกลุ่มประชากร 408 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 ได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง : ประชากร เท่ากับ 1 : 2.08 และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาดำเนินการตามสัดส่วนที่กำหนด ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนและรายได้ต่อเดือนลักษณะคำถามเป็นแบบ Check list และเติมคำตอบในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดตามของ แบสส์และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561) ทั้ง 4 ด้าน จำนวนด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1988 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551) จำนวน 10 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ จำนวน 50 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (Category Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง .79 และแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีค่าความเที่ยง .71 และ .71 ตามลำดับ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้ข้อมูลกลับคืนที่สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากที่สุด (ร้อยละ 54.10) มีอายุระหว่าง 31-40 มากที่สุด (ร้อยละ 43.37) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 61.20) มีประสบการณ์การทำงานโรงเรียนตั้งแต่ 10-20 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 43.36) รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 80.10)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .32) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .33) ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .34) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .34)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายวัฒนธรรม 10 ด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การ

โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ การยอมรับ(ค่าเฉลี่ย = 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .29) การตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .29) ความมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .29) ความซื่อสัตย์สุจริต (ค่าเฉลี่ย = 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .30) ความหลากหลายของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .27) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .33) เป้าประสงค์ขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .31) ความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย = 4.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .32) และความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .38)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง (r=.54) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .32) ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นโรงเรียนที่ต้องดำเนินการพัฒนาเด็กนักเรียนที่มีความบกพร่องให้ได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กนักเรียนปกติ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษของโรงเรียนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและการปฐมวัย นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษาพิเศษต่อหน่วยงานต้นสังกัดและสาธารณชนตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556 *:* 27-28 อ้างถึงใน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561 : 18) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่เป็นตัวอย่างของการบริหารบนความความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีเทคนิคการ มอบหมายงานที่ดีตามการรับรู้ของครูผู้สอนยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสามารถ มุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเท มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมตนเอง เห็นคุณค่า มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทในสังคมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐคือพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมจะปรับเปลี่ยนตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสม เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการสร้างเป้าหมายและทำให้ทุกฝ่ายรับรู้ร่วมกัน มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศ กระตุ้นการใช้ปัญญาแสดงตัวเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงาน ค่านิยมที่สำคัญและกระตุ้นการใช้ปัญญาเพราะความคิดของคนมีความหลากหลาย เพื่อทำให้บรรลุการทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้บริหารจัดให้มีการสื่อสาร ประชุมครูผู้สอนก่อนเปิดการเรียนในทุกภาคการศึกษา และมีการประชุมผู้แทนกลุ่มสาระวิชา เป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายการดำเนินการและแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ซึ่งจรุณี เก้าเอี้ยน (2557 : 64)กล่าวว่าการประชุมชี้แจงในเป้าหมายการทำงานของโรงเรียนจะสร้างการรับรู้ในเป้าหมายการทำงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประการหนึ่ง ดังนั้นครูจึงรับรู้ถึงการปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ บุญโสม ดีเลิศ (2550) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก เนื่องด้วยโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนประจำ ครูต้องดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งผู้บริหารต้องมีการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารต้องร่วม กำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกับครู ความเกี่ยวเนื่องของภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงได้แสดงศักยภาพการบริหารงานและการเป็นผู้นำให้ครูและบุคลากรในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การบริหารงานโดยการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลคือการปฏิบัติต่อทุกคนด้วยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เพราะการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาผู้บริหารต้องใส่ใจกับความสามารถของครูผู้สอนและการมอบหมายงานให้เป็นรายบุคคล เพราะครูผู้สอนจะมีทักษะความชำนาญในการดูแลนักเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจซึ่งครูผู้สอนในโรงเรียนรับรู้ได้ว่าผู้บริหารคอยส่งเสริมและให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูได้มีความคิดเชิงบวกกับงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยภารกิจที่หนักกว่าโรงเรียนทั่วไป

เจตคติเชิงบวกในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การกระตุ้นทางปัญญาอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้เกิดความไว้วางใจ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการมาก่อนที่จะเป็นผู้บริหาร จึงมีความรู้ความเข้าในในสภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งจะต้องบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวเข้องกับทางราชการและ. ดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสำหรับคนพิการ การบริหารหลักสูตรสำหรับเด็กพิการให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกบการศึกษาสำหรับคนพิการเป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนและการเรียนรู้สำหรับเด็กพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556 : 27-28 อ้างถึงใน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561 : 18) ซึ่งภารกิจที่โรงเรียนต้องดำเนินการนั้น จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานตามภารกิจให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของครู ท่ามกลางความขาดแคลนอัตรากำลงในโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมากที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของมงคลชัย จตุพรชัยมงคล (2550) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสมศักดิ์ วิไลแก้ว (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มณฑล ถาวรยิ่ง (2554) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสังกัดพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา พบว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แสดงให้ครูยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีเป้าหมายชัดเจน มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในระดับมากที่สุด จากการที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนในช่วง 10-20 ปีมากที่สุด ย่อมเห็นการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมาโดยตลอด ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า 10 ปี จึงทำให้ครูได้รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .18) ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานโรงเรียนตั้งแต่ 10-20 ปี มากที่สุด ย่อมคุ้นชินกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมนั้น ๆ เหมาะสมกับองค์การนั้น ๆ ซึ่งความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การ มีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมขององค์การลักษณะขององค์การและวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ และความร่วมมือของคนในองค์การนั้น (Schermerhorn, Hunt and Osvorm, 2003 : 263 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551 : 496) นอกจากนี้ในโรงเรียนที่มีครูที่มีประสบการณ์การทำงานมานานจะทราบถึงแนวทางและเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารจึงมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และผู้บริหารจะให้อำนาจการตัดสินใจมากขึ้น มีความไว้วางใจ โดยเฉพาะหากผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับครูมายาวนานจะทราบลักษณะนิสัย ความซื่อสัตย์ มีความเอื้ออาทรต่อกันมากขึ้นส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมในองค์การที่มั่นคงและพึงพอใจส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกันของคนในองค์การ (กัญญ์ภัคญา ภัทรไชยอนันท์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดรุณี รัตนสุนทร (2560) ที่ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับ คือด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคคลากร ความซื่อสัตย์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าประสงค์ขององค์การ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ การมอบอำนาจ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของฐานปกติร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น (Schein, 1996 : 17 อ้างถึงใน จรุณี เก้าเอี้ยน, 2557 : 144) และเป็นที่ยอมรับระหว่าง สมาชิกในองค์การเป็นมาตรฐาน สำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการชีวิตอยู่ในองค์การ (วิเชียร วิทยอุดม, 2551 : 398) ซึ่งในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นั้นเป็นโรงเรียนที่มีการก่อตั้งมามากกว่า 10 ปี แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารแต่เป้าประสงค์ของโรงเรียนจะไม่เปลี่ยนแปลง เพราะเป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556 : 27-28 อ้างถึงใน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561 : 18) ซึ่งในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้ครูผู้สอนรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารให้การยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยการจัดให้มีการประชุมในการวางแผนงาน การประชุมประจำเดือน เป็นต้น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดสรรงบประมาณให้ไปเข้าร่วมประชุมอย่าสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการ

มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เพราะการจัดการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำเป็นที่ครูจะต้องมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารให้สิทธิหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานที่ครูได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ซึ่งแพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1988 : 107-109 อ้างถึงใน กัญญ์ภัคญา ภัทรไชยอนันท์, 2557 : 30-33) เสนอว่าในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนส่งเสริมเพื่อสร้างกำลังใจ มอบหมายงานให้ตรงความสามารถ ผู้บริหารควรคำนึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์การ พร้อมมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะเดียวกันให้การยกย่องความซื่อสัตย์ของบุคลากร บนพื้นฐานการยอมรับในความหลากหลายของคน สอดคล้องกับการศึกษาของดรุณี รัตนสุนทร (2560) ที่ศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย ด้านการยอมรับ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคคลากร ความซื่อสัตย์ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าประสงค์ขององค์การ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ การมอบอำนาจ อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง (r = .54) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกทุกรายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ (นพดล ไชยสุระ และคณะ, 2560) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงให้เห็นในการทำงานการจัดการที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานหรือพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะวัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับและพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง (Hellriegel, Sloc and Woodman, 1995 อ้างถึงใน วสุนธรา รตโนภาส และคณะ, 2558 : 29) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเรียมใจ คุณสมบัติ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลอง

หลวง สังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาในทิศทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการ และควบคุมตนเอง ได้ดีในทุกสถานการณ์เพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรได้มีความมุ่งมั่น ตระหนักในบทบาทหน้าที่ และทุ่มเท ในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีในโรงเรียนต่อไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กลุ่มนักเรียนที่มีความบกพร่องต่างกัน

2. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กลุ่มนักเรียนที่มีความบกพร่องต่างกัน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2561). **พระราชบัญญัติการศึกษาสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564).** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe. เข้าถึงเมื่อ 20 มิถุนายน 2562.

กัญญ์ภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญตา เกื้อกูลรัตน์. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ดรุณี รัตนสุนทร, อินทร์ จันทร์เจริญ และ วีรพันธ์ ศิริฤทธิ์. (2560). “ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย”. ใน **วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม-สิงหาคม).

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

นพดล ไชยสุระ และคณะ. (2560). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์การส่วนปกครองท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2”. ใน **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1. หน้า 28-38.

บุญโสม ดีเลิศ. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑล ถาวรยิ่ง. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสังกัดพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เรียมใจ คุณสมบัติ. (2560). **ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). **ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2551). **วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_40.html

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลขอนแก่น**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **รายงานผลการดำเนินงานประจำงบประมาณ พ.ศ.2560. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร : หจก. เอ็น.เอ.รัตนเทรดดิ้ง.

_____. (2561) . **แนวทางการวางแผนการศึกษาพิเศษ 2561**. กลุ่มแผนและงบประมาณ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ