

แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
Guidelines for the development of strategic change
management of administrators in educational
opportunity expansion schools under Nakhon Phanom
Primary Educational Service Areas Office

รัตดาวรรณ วงศ์คำจันทร์^{1*} วาโร เฟ่งสวัสดิ์² และเอกลักษณ์ เพียสา³
Ratdawan Wongkhumchan^{1*} Waro Phengsawat² and Akkaluck Pheasa³
E-mail : beelaadaa1991@gmail.com^{1*}

^{1,2,3} ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
^{1,2,3} Master of Education Degree in Educational Administration and Development
Sakon Nakhon Rajabhat University

(Receipt of the manuscript: March 23, 2025; Receipt of the revised
manuscript: May 21, 2025; Acceptance of the final manuscript: May 26, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 321 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ชนิด

*Corresponding author e-mail: beelaadaa1991@gmail.com

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขอบข่าย 3 เป้าประสงค์ 3 กลยุทธ์ 33 วิธีดำเนินการ และ 11 ตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ / การสร้างวิสัยทัศน์ / การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ / การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

Abstract

This research aimed to assess the development needs for strategic change management among administrators in educational opportunity expansion schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Areas Office. The study was conducted in two phases. Phase 1 investigated the current and desired states of strategic change management and evaluated the development needs of school administrators. The sample consisted of 321 school administrators and teachers from opportunity expansion schools in Nakhon Phanom, selected through multistage sampling. A five-point Likert scale, paired-response questionnaire was used, with data analyzed using mean, standard deviation, and the priority needs index (PNI). Phase 2 focused on formulating strategic guidelines for developing change management among these school administrators, with data

gathered from five expert key informants using the same type of questionnaire. Mean and standard deviation were used for analysis in this phase.

The findings revealed that, for strategic change management among school administrators, the current state was rated high, while the desired state was rated at the highest level. The PNI indicated that vision creation was the most critical area for development, followed by sustaining change and environmental analysis, respectively. Furthermore, the proposed strategic development framework for change management consisted of three domains, three objectives, three strategies, 33 operational methods, and 11 success indicators. This framework was evaluated as highly appropriate overall and demonstrated the highest level of feasibility.

Keywords: Strategic Change Management / Vision creation / Sustaining Change / Environmental Analysis

บทนำ

การบริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญสามประการ ได้แก่ การพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. ง) การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางการบริหารที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการกำหนดกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์และแตกต่างจากแนวทางเดิม เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้เหนือคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ซูโจ เอื้ออักษร, 2561, น. 1) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน เพื่อเป็นแนวทางเชิงรุกในการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียน 2) นำนโยบาย แผน กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาไปปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับและติดตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่

กำหนด 3) สร้างหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและ ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพใน อนาคต และ 4) สร้างการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมในสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการ การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, น. 17)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร สถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากต้องอาศัยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนคำนึงถึงการแข่งขันกับ สถานศึกษาอื่น ๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน (Barney, 2012, pp. 3-6) แนวทางดังกล่าวช่วยให้โรงเรียน สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรคุณภาพที่ให้ความสำคัญ กับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะหัวใจของการบริหาร (ทัศนพร ปุมสีดา, 2559, น. 213)

สำหรับประเทศไทย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเหล่านี้ยังประสบ ปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงปัญหา ด้านการวางแผนและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, น. 151-157) ทั้งนี้โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ก็ประสบ ปัญหาด้านครูไม่ครบชั้น ขาดแคลนครูสาขาวิชาเฉพาะ และงบประมาณจำกัด ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริบทชุมชนที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การย้ายถิ่นฐานของประชากร ยังทำให้จำนวนนักเรียนลดลง ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป และยกระดับคุณภาพการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการ ของสังคม (ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย, 2558, น. 25)

จากความสำคัญของประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อให้ผู้ที่สนใจข้อมูลที่ได้

จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ อันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางการการบริหารที่เป็นระบบ สามารถกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาโรงเรียน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,568 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 81 คน และครู 1,487 คน

- 1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

- สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2.1 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 5 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

Handy (1994, p. 53) กล่าวว่า การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการจัดการกับกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นเชิงเส้นของการดำเนินกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบและปรับระเบียบนโยบาย เพื่อการแสดงผลและการปรับปรุงใหม่ของระบบ รูปแบบ ค่านิยม บุคลากรและทักษะขององค์กรเพื่อการทำให้กลยุทธ์เป็นจริง การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒาค่านิยม ทักษะคติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความชอบ โครงสร้างองค์กร กระบวนการ และเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งด้านกายภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Lynch (2000, p. 132) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการแบบล่วงหน้าในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ช่วยให้คนสามารถมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะเป็นตัวนำไปสู่การดำเนินงานขององค์กรที่ดีขึ้น ปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ใด ๆ คือคนและงานที่พวกเขาปฏิบัติในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อคน สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดเล็กและกลาง แผนกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลง

Johnson & Scholes (2002, p. 8) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม กลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการขององค์กรตลอดเวลา โดยการปรับปรุงออกแบบตามธรรมชาติ และแรงจูงใจภายนอกหรือเพียงแค่การปรับปรุงเล็ก ๆ เพื่อนำกลยุทธ์มาปฏิบัติใช้แผนกลยุทธ์ คือ รูปแบบการตัดสินใจที่เกิดขึ้นใหม่หรือที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งกำหนดรูปแบบขององค์กรอนาคต หรือรูปแบบการตัดสินใจที่ตั้งใจหรือเกิดขึ้นแบบไม่คาดคิด ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้จะมีส่วนเป็นตัวในการกำหนดรูปแบบองค์กรใน

อนาคตการตัดสินใจเหล่านี้อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขอบเขต และรูปแบบของกิจกรรมในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงสำคัญของเงื่อนไขภายในเพื่อปกป้อง ส่งเสริม และเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้แข่งขันได้สำเร็จกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขที่สำคัญเพื่อปกป้องส่งเสริมและเสริม

Fullan (2007, p. 9) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่องค์กรวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดเน้นสำคัญคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสร้างความร่วมมือในองค์กร และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร วิพากษ์ ปรับแผน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

แนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

ที่ผ่านมาในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารมักจะคำนึงถึงส่วนย่อย ๆ ในปัญหาของการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ได้นำถึงปัญหาทั้งระบบในภาพรวม ส่วนใหญ่จะไปคำนึงถึงแค่ปัญหาเชิงเทคนิคเป็นสำคัญ เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากหน้าทำงานเป็นโครงสร้างแบบ SBU หรือการเปลี่ยนจากรวมอำนาจเป็นการกระจายอำนาจหรือการตัดลดระดับชั้นการบริหารลง หรือการออกแบบหน้าทำงานใหม่ เป็นต้น ซึ่ง Noel Tichy (1980, p. 128-130) ได้เสนอว่า ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์นั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ส่วนที่สำคัญและสัมพันธ์กันคือ

1. ประเด็นในเชิงเทคนิค (Technical Issues) เช่น ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์หลักขององค์กร ตลอดจนโครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน และระบบการบริหารต่าง ๆ นั้นอย่างไรให้เหมาะสม

2. ประเด็นในเชิงการเมืองขององค์กร (Political Issues) จะเป็นประเด็นการตัดสินใจในด้านการจัดสรรอำนาจ และทรัพยากรขององค์กร เช่น งบประมาณ เส้นทางอาชีพ (Career Path) ในการดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ในองค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ย่อมกระทบอำนาจหน้าที่ และความสำคัญของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเดิม และองค์กรใหม่ที่จะเกิดขึ้น

3. ประเด็นในเชิงวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Issues) เช่น ผู้บริหารควรจะสื่อสารและสนับสนุนค่านิยมอะไร ความเชื่ออะไรให้แก่พนักงาน ซึ่งเพราะวัฒนธรรมองค์กรอาจจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าจะใช้วิธีการและแนวทางในการจัดการกับ

วัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องเปลี่ยนไปอย่างไรจะสอดคล้องหรือเปลี่ยนแปลงไปจากวัฒนธรรมเดิมขององค์กรหรือไม่ วัฒนธรรมองค์กรบางลักษณะอาจเปลี่ยนแปลงได้ง่ายเพราะเป็นวัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) แต่บางองค์กรอาจมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงอะไรที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์กรเดิมก็จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,568 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 81 คน และครู 1,487 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567, ออนไลน์; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2567, ออนไลน์)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2567 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan, (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัสดี, 2551, น. 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ซึ่งถือเป็นขั้นต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนี

ความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.74 และสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.27 - 0.56

2) และค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.96 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.92

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ค่าคุณภาพมาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2567 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลบางส่วนด้วยตนเอง บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยส่งไปที่ ต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 322 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.69

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

1.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสม

1.4.3 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น (I) กับสภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (D) ทำการวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.5.2 สถิติที่ใช้การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ได้แก่

ค่าดัชนี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช 2562, น. 279)

ด้วยสูตร $PNI_{modified} = (I - D) / D$

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

2.1.1 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน 3) ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าภาพรวม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาโดยกำหนด และร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ขอบข่าย 2) เป้าประสงค์ 3) กลยุทธ์ 4) วิธีการดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ โดยปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ฉบับร่างเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณา

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยภาพรวม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างความตระหนัก	4.25	0.52	มาก	4.49	0.34	มาก
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.26	0.63	มาก	4.57	0.34	มากที่สุด
3. การสร้างทีมผู้นำ	4.27	0.47	มาก	4.47	0.33	มาก
4. การสร้างวิสัยทัศน์	4.24	0.50	มาก	4.80	0.19	มากที่สุด
5. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.33	0.50	มาก	4.56	0.31	มากที่สุด
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.47	มาก	4.53	0.32	มากที่สุด
7. การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง	4.35	0.48	มาก	4.52	0.32	มากที่สุด
8. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	4.18	0.54	มาก	4.53	0.27	มากที่สุด
9. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์	4.23	0.47	มาก	4.49	0.32	มาก
ภาพรวม	4.27	0.42	มาก	4.55	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า

สภาพปัจจุบันของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างการสื่อสาร ทุกช่องทางการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมผู้นำ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างความตระหนัก การสร้างวิสัยทัศน์ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 6 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง รักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง และมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน คือ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การสร้างความ ตระหนักในการเปลี่ยนแปลง และการสร้างทีมผู้นำ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลง เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยภาพรวม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การสร้างความตระหนัก	4.49	4.25	0.056	5
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.57	4.26	0.073	3
3. การสร้างทีมผู้นำ	4.47	4.27	0.045	8
4. การสร้างวิสัยทัศน์	4.80	4.24	0.131	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
5. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.56	4.33	0.053	6
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลง	4.53	4.31	0.053	7
7. การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง	4.52	4.35	0.038	9
8. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	4.53	4.18	0.081	2
9. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์	4.49	4.23	0.060	4
ภาพรวม	4.55	4.27	0.065	

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พิจารณาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.065 โดยด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ การสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลง การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมผู้นำ และการสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ $PNI_{modified}$ รายด้านกับภาพรวม และการเลือกองค์ประกอบ การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมไปพัฒนา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	$PNI_{modified}$	ผลการ เปรียบเทียบ $PNI_{modified}$	สรุปผล
1. การสร้างความตระหนัก	0.056	ต่ำกว่าภาพรวม	-
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	0.073	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
3. การสร้างทีมผู้นำ	0.045	ต่ำกว่าภาพรวม	-
4. การสร้างวิสัยทัศน์	0.131	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
5. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	0.053	ต่ำกว่าภาพรวม	-
6. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง	0.053	ต่ำกว่าภาพรวม	-
7. การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง	0.038	ต่ำกว่าภาพรวม	-
8. การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	0.081	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
9. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์	0.060	ต่ำกว่าภาพรวม	-
ภาพรวม	0.065		

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ $PNI_{modified}$ รายด้านกับภาพรวม และการเลือกองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมไปพัฒนาพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าภาพรวมมี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้นำแนวทางในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม						
ค่าเฉลี่ยวิธีดำเนินการด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.75	0.08	มากที่สุด	4.86	0.12	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.15	0.67	มาก	4.40	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.45	0.33	มาก	4.63	0.37	มากที่สุด
ด้านที่ 2 การสร้างวิสัยทัศน์						
ค่าเฉลี่ยวิธีดำเนินการด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.72	0.42	มากที่สุด	4.70	4.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.35	0.76	มาก	4.55	0.87	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.53	0.58	มากที่สุด	4.62	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 3 ด้านการรักษากการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่						
ค่าเฉลี่ยวิธีดำเนินการรักษากการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	4.78	0.18	มากที่สุด	4.80	0.19	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการรักษากการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	4.26	0.76	มาก	4.46	0.37	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการรักษากการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่	4.52	0.46	มากที่สุด	4.63	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	0.45	มาก	4.63	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4 พบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง รองลงมา คือ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมผู้นำ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างความตระหนัก การสร้างวิสัยทัศน์ การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ และรักษากการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมส่วนใหญ่มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์อยู่แล้ว โดยเฉพาะด้านการสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง เนื่องจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเผยแพร่ข้อมูลไปยังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะ

ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน ทั้งกับครู นักเรียน และชุมชน ด้วยการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ และการประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน ทำให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงทุกฝ่ายได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter & Schlesinger (2008, P. 30) ที่กล่าวว่า การสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพราะช่วยสร้างความเข้าใจและลดความต้านทานจากบุคลากร การสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง และยังช่วยให้องค์กรถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัลลพ สุขพราย (2562, น. 19) ที่กล่าวว่า การสร้างการสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการส่งข้อมูล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหาร ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การดำเนินการตามกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ การสร้างความตระหนัก และการสร้างทีมผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แสดงถึงกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนางค์กรเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาให้ครอบคลุม และเท่าเทียมสำหรับนักเรียนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะนักเรียนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือขาดโอกาสทางการศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยเฉพาะในจังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมจะช่วยให้โรงเรียน

ขยายโอกาสสามารถออกแบบหลักสูตร กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006, p.15) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพราะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรต้องการไปให้ถึง วิสัยทัศน์ที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้กับบุคลากร อีกทั้งช่วยให้ทุกฝ่ายมีจุดร่วมในการดำเนินงานและตัดสินใจได้อย่างสอดคล้อง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562, น. 37) ที่พบว่า วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถนำพา โรงเรียนหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ช่วยสร้างแนวทางที่ชัดเจนให้กับครู บุคลากร และนักเรียน ทำให้ทุกฝ่ายมีเป้าหมายร่วมกันและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ และและด้านการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างวิสัยทัศน์ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้การมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร ได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของ องค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ท้าทายก่อให้เกิด การแข่งขันในเชิงคุณภาพ โดยทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสมาชิกองค์กรร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน มีพลังมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลัก ขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้และการพัฒนา กลยุทธ์สำหรับการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter & Schlesinger (2008, P. 67) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์มีความจำเป็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพราะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับองค์กร วิสัยทัศน์ที่ดีจะ

ช่วยสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, น. 8) ที่พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมการทำงานขององค์กรโดยทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสมาชิกองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจนมีพลังมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้และการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วยแนวทางพัฒนา มีจำนวน 3 ด้านพบว่า มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอกโรงเรียน มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยให้สามารถเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ช่วยให้ครู และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Keller (2016, p.172) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพราะช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ช่วยให้สามารถวางแผนได้อย่างแม่นยำ การวิเคราะห์ที่รอบด้านยังช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสกสรรค์ สกนธวัฒน์ (2560, น. 67) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT Analysis การวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้ให้ผู้บริหารเห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของ สภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำมาใช้ในการวางแผนและจัดทำกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

4.2 แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ และพัฒนากลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ และพัฒนากลยุทธ์สู่การ

ปฏิบัติร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนวางเป้าหมายในอนาคตขององค์กร โดยสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์และการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ท้าทายก่อให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ โดยทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสมาชิกองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน มีพลังมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, น. 8) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นพฤติกรรมกรรมการดำเนินงานขององค์กรโดยทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับสมาชิกองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน มีพลังมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้และการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

4.3 แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ โดยมีกลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรักษาสภาพหลังจากการเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรใหม่ในการด้านการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ปลูกฝังวัฒนธรรมพฤติกรรมของกลุ่มและคุณค่าที่กลุ่มยึดถือร่วมกัน สร้างความรู้สึกร่วมกันของกลุ่มเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงนั้นแปลงเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร โดยกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนรับรู้ รับทราบ แล้วนำไปปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดเป็นค่านิยมขององค์กร โดยผู้บริหารโรงเรียนสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ในการรองรับการเปลี่ยนแปลง ปลูกฝังวัฒนธรรมพฤติกรรมของกลุ่ม และคุณค่าที่กลุ่มยึดถือร่วมกัน วิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Keller (2016, p. 158) ที่กล่าวว่า การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่มีความจำเป็นอย่างมากต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องได้รับการเสริมสร้างและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและตอบโจทยความท้าทายในอนาคต หากไม่รักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ อาจส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของอรรถพล สงวนวยง (2561, น. 7) ที่กล่าวว่า การรักษาสภาพหลังจากการเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน เป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง

เพื่อสนับสนุนการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ปลุกฝังวัฒนธรรมของกลุ่มและคุณค่าที่กลุ่มยึดถือร่วมกันสร้างความรู้สึกร่วมกันของกลุ่มเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงนั้นแปลงเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการรวบรวมผลงานทั้งที่เป็นความสำเร็จ และอุปสรรคมาเป็นองค์ความรู้ เพื่อนำมาต่อยอดการทำงานให้มีประสิทธิภาพและจัดโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อรองรับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยสร้างแนวปฏิบัติให้บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยขอแนะนำแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด สามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนในการพัฒนาตนเอง

1.2 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น รวมถึงลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปออกแบบนโยบาย ดูแล ช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดได้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วน

1.3 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอแนะนำแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพปัจจุบันของการรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำกรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชูใจ เอื้ออักษร. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ตฤณ ศุภโชคอุดมชัย. (2558). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(1), 25-34.
- ทัตพร ปุ่มสีดา. (2559). การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*, 49(2), 37-49.
- ภัลลพ สุขพราย. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทยตามแนวคิดการเสริมสร้างนักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง 2552-2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรรคพล สงวนยวง. (2561). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- Barney, J. B. (2012). Purchasing, supply chain management and sustained competitive advantage: The relevance of resource-based theory. *Journal of Supply Chain Management*, 48(2), 3-6.
- Handy, C. (1994). *Understanding Organizations*. London-UK, Penguin Books Ltd, 4th Edition.
- Johnson G., & Scholes K. (2002), *Exploring Corporate Strategy*. Faith Edition, Prentice Hall.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). New York: Teachers College Press.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). *Choosing Strategies for Change*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.).
- Lynch, R. (2000). *Corporate strategy*. London: Tavis tock.
- Noel, T. (1980). "The Essentials of Strategic change Management". The Journal of business Strategy.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.