

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู Transformative Administration of Private School Administrators in Nong Bua Lam Phu Province

ธิปัตย์ แสนบัว¹

Thipat Saenbua¹

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ ยुरชัย²

Assoc. Prof. Dr.Samrej Yurachai²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561

Email : saenpakdee@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า (1)สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู มีดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อการบริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างหลากหลาย 2) ด้านโครงสร้าง ควรมีการสร้างความชัดเจนของการเปลี่ยนแปลงมีการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงมีการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านคนโรงเรียนควรพัฒนา

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹ Graduate Students Majoring in Educational Administration, Northeastern University

² อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, จังหวัดขอนแก่น

² Full-time Lecturers, North Eastern University, Khon Kaen Province

* ได้รับความช่วยเหลือ: 25 พฤษภาคม 2561; แก้ไขบทความ: 14 กรกฎาคม 2561; ตอรับการตีพิมพ์: 23 กรกฎาคม 2561.

Received: May 25, 2018; Revised: July 14, 2018; Accepted: July 23, 2018

ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับโดยการสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 4) ด้านวัฒนธรรมควรมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : 1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน 2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this study were to study and compare the transformative administration of private school administrators in Nong Bua Lam Phu province. and to study the suggestions for managing the conversion of private school administrators in Nong Bua Lam Phu province. The sample consisted of 186 administrators and teachers. The research instrument was a rating scale questionnaire. The reliability of the data was 0.98. The consistency index for all questions ranged from 0.67-1.00. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test.

The research finding were as follows : 1) Transformational administration of private school Administrators in Nong Bua Lam Phu province. were high both overall and individual. 2) The comparison of opinions on the management of transformative administrators of private schools administrators and teachers was found difference with statistically significant at 0.01. 3) Suggestions for managing the transformation of private school administrators in Nong Bua Lam Phu province are ; 1) Technology Schools should encourage teachers to produce media. Media and technology services 2) Structure There should be clarity of change. Planning for change. 3) The school personnel should develop the potential of all levels of staff by teaching, training, seminars on a continuous and systematic basis. 4) The culture should have a culture of learning. Participation in change teamwork and continuous learning.

Keywords : 1. Transformative administration 2. Private school administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจะปรับตัวแตกต่างกันไป จากเดิม การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีตการเปลี่ยนแปลง จะเกิดขึ้นในอัตราช้า เรียบง่าย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนและรุนแรงต่อการดำรงชีวิต ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ ก่อให้เกิดผลกระทบเกี่ยวเนื่องซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างจิตใจ

ทั้งต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน(มัลลิกา ต้นสอน, 2546 : 161) แม้จะสืบค้นข้อมูลเหล่านี้ได้อย่างมหาศาลแต่ถ้าขาดทักษะการสรุปสร้างความรู้ ข้อมูลเหล่านี้ก็ไร้ประโยชน์อาจทำให้เกิดการหลงเชื่อ หลงผิด หลงทาง ได้ ถ้าขาดกระบวนการสร้างความรู้ที่ถูกต้องผ่านการคิดวิเคราะห์ ที่มีใช้แค่การเลือกรูปแบบ เพื่อเลียนแบบ ทำตามและให้คุณค่าจากการประเมินสถานภาพของผู้เขียนว่า มีตำแหน่ง บทบาท วุฒิการศึกษา เท่านั้นก้าวใหม่ของการจัดการศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 : คำนำ)

ความเปลี่ยนแปลงสำคัญทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งการกลับไปสู่ออนนอน ตัวอย่างปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง ดังนี้1)เป็นยุคที่คนใช้คอมพิวเตอร์โดยไม่รู้ตัวว่าใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากคอมพิวเตอร์ที่เล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและแปลงรูปทรงเป็นผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น นาฬิกา แว่นตา ตู้เย็น โทรทัศน์ โทรศัพท์ ทั้งหมดสามารถประมวลผลนำเสนอได้ไม่แตกต่างจากคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ยิ่งไปกว่านั้นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ดังกล่าวจะเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกันอย่างสะดวกและรวดเร็ว ผู้คนสามารถเชื่อมต่อและถ่ายโอนข้อมูลจำนวนมากได้อย่างสะดวกและเป็นอิสระ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลได้ 2)การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัล อันเนื่องจากการเชื่อมต่อข้อมูลสารสนเทศ ทำให้ระบบดิจิทัลมีบทบาทในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน ผู้คนสามารถปฏิบัติงานหรือทำธุรกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนเวลาใดเพียงแต่สามารถเชื่อมต่อเข้าสู่ระบบอินเทอร์เน็ตได้เท่านั้นเอง ขณะเดียวกันการใช้อินเทอร์เน็ตก็ให้ความสำคัญต่อการระบุตัวตนของผู้ใช้มากขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความปลอดภัยสำหรับผู้ใช้อุปกรณ์ด้วย 3)ความสัมพันธ์ในระหว่างบุคคลอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์เสมือนมากยิ่งขึ้น เป็นอีกสภาพการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นสำหรับศตวรรษที่ 21 ขอบเขตทางภูมิศาสตร์ไม่สามารถขวางการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ เพราะเป็นการสื่อสารทำให้เกิดความสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แต่ทั้งนี้ผู้คนในยุคนี้จำเป็นต้องมีทักษะทางภาษาที่มากกว่าคนในยุคที่ผ่านๆ มา และ 4)การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันแหล่งข่าวก็สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว แต่เมื่อการเข้าถึงข้อมูลไม่ใช่เรื่องยาก ความยากกลับเป็นเรื่องของการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร ผู้คนจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลมากขึ้น เพื่อให้แน่ใจถึงความถูกต้องในข้อมูลที่ได้รับ

การบริหารการศึกษาไม่ได้หมายถึงการบริหารการสอน แต่หมายถึงการจัดโครงสร้างกระบวนการเรียนกับการสอน การจัดโครงสร้างองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วย่อมเป็นการยากที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้โครงสร้างองค์กรนั้น อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2550 : 43) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพราะหน้าที่ทางด้านการจัดองค์กรนั้นจะเป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องมาจากหน้าที่ทางด้านการวางแผนองค์กร โครงสร้างขององค์กรจะเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหน้าที่ทางด้านการวางแผน การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเพื่อพัฒนาองค์กรนั้นจึงเป็นการกระทำทางด้านการบริหารที่พยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เป็น

ทางการของงานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ และในขณะเดียวกันเราจะต้องยอมรับว่าโครงสร้างขององค์กรดังกล่าวเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านตัวบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่าง ๆ นั้นอาจถูกต่อต้านจากสมาชิกขององค์กรได้ สอดคล้องกับรัช บุณยมณี (2560 : ออนไลน์) ที่ว่าองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรชนิดที่มีสายงานบริหารหลายชั้นตอนหรือสั่งการหลายชั้นภูมิจะอยู่รอดได้ยาก ในอนาคตองค์กรต่างๆ จะต้องประสานความร่วมมือกันเป็นเครือข่าย ในขณะเดียวกันโครงสร้างภายในองค์กรจะต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่างๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญทางเทคโนโลยี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำลายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมากดังที่ โกวิทย์ กังสนันท์ (2560 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า แรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เกิดจากความล้ำสมัยของรูปแบบองค์การแบบเก่า อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ โลกาภิวัตน์ ความรุนแรงและเข้มข้นของการแข่งขัน ความคาดหวังของสังคม และความคาดหวังของลูกค้า

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นสำคัญมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าค้นหาเพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนนำมาปรับใช้กับการพัฒนาโรงเรียน และส่งผลให้โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าว ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูและคุณภาพทางการศึกษาโดยภาพรวมของประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู

3. สมมติฐานการวิจัย

สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 4.1 ทำให้ทราบระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองบัวลำภู

4.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้วิจัย ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองบัวลำภูนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และมาตรฐานการศึกษา เพื่อกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 22 โรงเรียนประจำปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 348 คนกลุ่มตัวอย่าง คือครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของเครจซ์และ มอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

6. ผลการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านคน

6.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ตามความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งภาพรวมและรายด้านซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูเป็นคำตอบแบบปลายเปิด ได้นำข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามแล้วมาสังเคราะห์ สรุปได้ดังนี้ 1)ด้านเทคโนโลยี โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิตสื่อ การบริการสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างหลากหลาย เช่น การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนการสร้างบทเรียนโปรแกรมการ์ตูนวิชาคณิตศาสตร์และการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่าย รวมทั้งการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน 2)ด้านโครงสร้างควรมีการสร้าง ความชัดเจนของการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร 3)ด้านคนโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับโดยการสอนงานการฝึกอบรมการสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น 4)ด้านวัฒนธรรม ควรมีการสร้าง ความชัดเจนของการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการ

เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างแรงจูงใจในเชิงสร้างสรรค์ โดยการให้รางวัลในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานและการทำงานของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ อ้นมาก (2556 : 100) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

7.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเป็นแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนก็จะคิดเห็นว่าตัวเองนั้นทำหน้าที่บริหารการเป็นแปลงโรงเรียนได้ดีที่สุด แต่ในมุมมองของครูผู้สอนก็มีความคิดเห็นว่าจะไม่เพียงพอซึ่งเป็นการมองคนละมุม แสดงให้เห็นว่าบริหารต้องนำหลักการบริหารการเป็นแปลงมาใช้ให้มากกว่าเดิมและใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริม กัลยารัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความเป็นไปได้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต้องมีการวางแผนและดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอนเพื่อเพิ่มแรงผลักดันและลดแรงต้านต่างๆ ได้แก่ 1) กำหนดทิศทางและการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน 2) หาแนวร่วมการเปลี่ยนแปลง 3) เตรียมการด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ 4) กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามผลกิจกรรมทุกครั้งเพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่มีอุปสรรคอย่างไรและมีการนำข้อมูลตอบกลับ(Feedback) จากการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมแผนการเปลี่ยนแปลงต่อไป และ 5) ปลุกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก ศุภวโรดม(2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่โรงเรียน (ICT) สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่โรงเรียน ICT สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีคุณสมบัติสำคัญ คือ แสดงวิสัยทัศน์ให้เห็นถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความเป็นผู้รู้ ผู้ชำนาญการ และสร้างการรับรู้และอธิบายถึงผลดีและผลเสียจากการเปลี่ยนแปลง และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 การบริหารหน่วยงานหรือโรงเรียนเอกชน โดยนำหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ นั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานโดยใช้หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ให้ถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการบริหารหน่วยงานหรือโรงเรียนเอกชน

8.1.2 โรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภูควรประสานงานกันเป็นเครือข่ายในการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเป็นการปฏิบัติจริงในระดับจังหวัดเป็นสำคัญ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นข้อที่ปฏิบัติที่สุดในด้านเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพสูงสุด

8.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีการปรับปรุงระบบการดำเนินงานในโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นข้อที่ปฏิบัติที่สุดในด้านโครงสร้าง ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีที่สุด

8.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะภาวะผู้นำ และทักษะการสื่อสารเป็นข้อที่ปฏิบัติที่สุดในด้านโครงสร้าง ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะภาวะผู้นำและทักษะการสื่อสารทัศนคติ ทักษะภาวะผู้นำและทักษะการสื่อสาร

8.2.4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคนใจกว้างมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนเป็นข้อที่ปฏิบัติที่สุดในด้านวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนใจกว้างมีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้มากยิ่งขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู

8.3.2 ควรศึกษาถึงการพัฒนาารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู

9. เอกสารอ้างอิง

- โกวิท กังสนันท์. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ : มุมมองแนวบูรณาการกระบวนการและพฤติกรรม. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2560. จาก pi.ac.th/media/pdf/M7_115.pdf
- ชิดชนก ศุภาโรดม. (2550). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่โรงเรียน ICT สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัช บุญยณณ์. (2560). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2560. จาก http://cddweb.cdd.go.th/cdregion/E_book/1%
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวลัย อันมาก. (2556). การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริม กัลยารัตน์. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ ยุรชัย ที่ให้คำปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยด้วยดีตลอดมา และเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเหลือตรวจสอบความถูกต้องทางด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดีขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ดร.วิเชียร รุ้ยย่นง ดร.ดุจเดือน ไชยพิชิต และ ดร.นิตดา เปี่ยมพิชนะ

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ช่วยเหลือผู้วิจัย และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณบิดามารดาตลอดถึงบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานและเพื่อนสนิท ที่ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสรรค์ผลงานวิจัยชิ้นนี้ ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี