

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี*
THE MODEL OF CHANGE MANAGEMENT OF EXECUTIVE FOR PRIVATE SCHOOLS
UNDER OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION
NONTHABURI PROVINCE

พัทยา เล็กปราง

Pattaya Lekprang

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย

Faculty of Liberal Arts Krirk University, Thailand

E-mail: pattaya.tam33@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลง (2) พัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ (3) ประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารและครูจำนวน 443 คนด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพมาจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสร้างแรงจูงใจ การสร้างเป้าหมายระยะสั้น และการสร้างทีม เป็นองค์ประกอบที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีม การสร้างเป้าหมายระยะสั้น การสื่อสาร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างความตระหนัก และการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษาเอกชน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผน พัฒนา และขับเคลื่อนกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, รูปแบบ

* Received 27 August 2025; Revised 6 December 2025; Accepted 11 December 2025



Abstract

This research aimed to develop a model of change management for administrators of private schools under the Office of the Private Education Commission in Nonthaburi Province. The objectives were: (1) to examine the components of change management; (2) to construct a change management model; and (3) to evaluate its accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness. A mixed-methods design was employed. Quantitative data were collected from 443 administrators and teachers using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics. Qualitative data were obtained from a focus group of nine experts and analyzed through content analysis. The findings revealed that the overall level of change management practices among private school administrators was rated at the highest level. The highest-rated components were motivation building, short-term goal setting, and team building, while sustaining the new culture received the lowest score but remained at a high level. Based on these findings, the researcher developed a change management model comprising seven components: motivation building, team building, short-term goal creation, communication, environmental analysis, awareness building, and sustaining the new culture. The evaluation results indicated that experts rated the model's accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness at the highest level in all aspects. These results demonstrate that the model is comprehensive, theoretically grounded, and practically applicable within the context of private schools. The model can serve as a practical guideline for school administrators to plan, implement, and drive organizational change more effectively, particularly in an era of rapid environmental, social, and technological transformation. Ultimately, the proposed model contributes to enhancing organizational performance and improving the overall quality of educational management in private schools.

Keywords: Change Management, Private Educational Institutions, Model

บทนำ

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายที่เกิดจากพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งจากแรงกดดันภายนอก เช่น กระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี ตลอดจนแรงกดดันภายในประเทศ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา อันเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นรากฐานของความก้าวหน้าของประเทศ การศึกษาจึงต้องได้รับการปรับปรุงให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสามารถพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิต และร่วมสร้างสรรค์สังคมที่เข้มแข็งในโลกยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ศตวรรษที่ 21 ทำให้การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์ของชาติ ในบริบทไทย รัฐบาลได้เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงการรับมือกับแรงกดดันจากโลกาภิวัตน์และวิกฤตในประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถผลักดันประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิต พร้อมทั้งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงและความท้าทายของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) แผนดังกล่าวมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความสอดคล้องต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) รวมทั้งกำหนดหลักการสำคัญ เช่น การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในทุกช่วงวัย ในส่วนของระบบการศึกษาเอกชน พบว่าโรงเรียนเอกชนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งในด้านการช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการแข่งขัน และการแบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี, 2567) ปัจจุบันจังหวัดนนทบุรีมีโรงเรียนเอกชนสายสามัญ 97 โรงเรียน และมีนักเรียนกว่า 26,260 คน ซึ่งตัวเลขนี้สะท้อนบทบาทของภาคเอกชนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเพื่อรองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้ปกครองในยุคที่การแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาเอกชนต้องเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น จำนวนผู้เรียนลดลงจากปัญหาโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจตกต่ำ ภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง และผลกระทบจากโรคระบาด นอกจากนี้ความแตกต่างด้านระบบบริหารระหว่างภาครัฐและเอกชนทำให้โรงเรียนเอกชนต้องใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจ การตลาด และการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อรักษาความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้บริโภคหลักของระบบการศึกษาเอกชน (แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน, 2566)

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญหลายด้าน ได้แก่ การจัดการศึกษาที่มีความรับผิดชอบ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ การแบ่งเบาภาระของรัฐ และการเป็นหุ้นส่วนสำคัญในการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนยังต้องมีการพัฒนาหลักสูตร การสอน บรรยากาศโรงเรียน การบริการผู้ปกครอง การจัดกิจกรรม และการพัฒนาครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ปกครองในยุคใหม่ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี, 2567) ด้วยความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการแข่งขันในระบบการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้โรงเรียนสามารถยืนหยัดแข่งขันได้ มีคุณภาพสูง และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครอง การศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยวางแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเป้าหมาย และสามารถยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบ DOE และตามวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศในระยะยาว



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสนทนากลุ่ม

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี โรงเรียน 97 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,335 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี จำนวน 346 คน ได้จากกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie. & Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี เครื่องมือคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ครอบคลุม 7 ด้าน (1) การสร้างแรงจูงใจ (2) การสร้างเป้าหมายระยะสั้น (3) การสร้างทีม (4) การสื่อสาร (5) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (6) การสร้างความตระหนัก (7) การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ส่วนที่ 3 มุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยสถิติ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูงมากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นแบบบันทึกข้อมูลจากการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis))



ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.79	0.40	มากที่สุด	1
2. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	4.77	0.42	มากที่สุด	2
3. ด้านการสร้างทีม	4.77	0.42	มากที่สุด	2
4. ด้านการสื่อสาร	4.76	0.40	มากที่สุด	4
5. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.71	0.42	มากที่สุด	5
6. ด้านการสร้างความตระหนัก	4.68	0.47	มากที่สุด	6
7. ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	4.65	0.51	มากที่สุด	7
รวมเฉลี่ย	4.74	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D.=0.43) และ เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.42) ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น และด้านการสร้างทีม ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.56)) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.40) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.71$, S.D.0.42) ด้านการสร้างความตระหนัก ($\bar{X}= 4.68$, S.D.=0 0.47) และด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

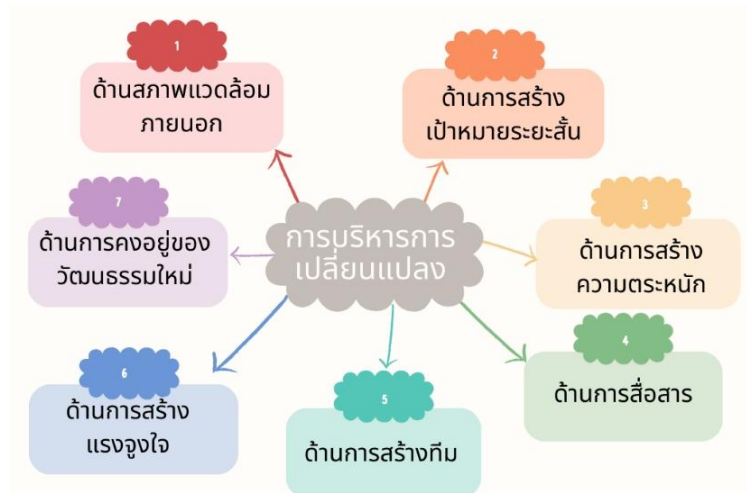
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก



ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	ระดับความคิดเห็น		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ ในการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ	4.96	0.20	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จำเป็นในการดำเนินงานต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	4.83	0.39	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารประเมินทรัพยากร ข้อจำกัดต่างๆ ของสถานศึกษา ก่อนการดำเนินงาน	4.79	0.41	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารปรับระบบโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับภารกิจต่างๆ	4.72	0.45	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถปรับใช้ได้ตามสถานการณ์	4.67	0.48	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อม/ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.50	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารนำข้อมูลพื้นฐานด้านต่างๆ มาใช้วิเคราะห์และระบุปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานต่างๆ	4.49	0.51	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.71	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D.= 0.42) และ เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อ1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D.= 0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ข้อมูลที่จำเป็นในการดำเนินงานต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.= 0.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ มาใช้วิเคราะห์และระบุปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานต่าง. ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

ร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี สรุปดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ร่างรูปการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน มาสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเนื่องในการดำเนินงาน วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นโดยการวิเคราะห์ให้เห็น ถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริงกำหนด ออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงบุคลากร เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

2.2 การสร้างเป้าหมายระยะสั้น เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถทำได้จริงและชัดเจนให้บุคลากรมีความเข้าใจในพันธกิจ แสดงภาพในอนาคตขององค์กรให้สมาชิกได้เห็นภาพตนเองว่าจะเป็นอย่างไรในอนาคต กำหนดกลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามกลยุทธ์ วางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนดระยะเวลาที่ต้องใช้ในการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง และประเมินผลปรับปรุงเป็นระยะ ๆ

2.3 การสร้างความตระหนัก เป็นการโน้มน้าวให้คนเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ออกแบบให้ได้มาซึ่งการลดอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลง สร้างความรู้สึกถึงความจำเป็นและเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลง แสดงหลักฐานที่บ่งบอกถึงความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงและความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลง

2.4 การสื่อสาร เป็นการวางแผนให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา และโน้มน้าวใจ ชี้แนะแนวทางการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ใช้คำพูดเรียบง่ายเข้าใจง่าย ผู้นำควรทบทวนฝึกฝนก่อนจะสื่อสารกับสมาชิกอย่างเข้าใจถึงความรู้สึกผู้อื่น สื่อสาร เพื่อสร้างให้เกิดความวิตกกังวล โกรธและไม่ไว้วางใจ เพื่อกระตุ้นให้คนรู้สึกว่าจะอยู่แบบเดิมไม่ได้แล้ว



2.5 การสร้างทีม การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถพนักงาน การสร้างความชัดเจนของบทบาทผู้สนับสนุน กำหนดตัวผู้นำที่มีพลังอำนาจสามารถนำพาทีมงานที่พร้อมรับมือสำหรับการปฏิบัติงานกับผู้ที่ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จัดหาบุคคลที่มีประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มาสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น มีการพัฒนาความสัมพันธ์กับกลุ่มการเมืองที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลง

2.6 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การสรรหาทรัพยากร และเครือข่ายที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความไว้วางใจการเห็นถึงคุณค่าในตัวบุคคล สร้างชัยชนะที่สามารถลดความรู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลง สร้างชัยชนะให้คนเห็นได้ชัดเจน สร้างชัยชนะเล็กๆ ที่ได้มาอย่างง่าย

2.7 การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ การเฝ้าระวังไม่ให้ทีมมีการเปลี่ยนแปลง หรือ บุคลากรในองค์กรหันไปมีพฤติกรรมแบบดั้งเดิมอีกโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงเป็นการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาระบบสนับสนุนต่างๆ ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพองค์กรมากขึ้น สร้างมาตรฐานของพฤติกรรมใหม่ที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ในองค์กรการติดตามประเมินผลกลยุทธ์ การประเมินผลการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เป็นระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำรงอยู่ในองค์กรตลอดไป

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ที่มี 7 ด้าน 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการสร้างทีม 3) ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 6) ด้านการสร้างความตระหนัก และ 7) ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ดังภาพ



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี



การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านการสร้างแรงจูงใจ	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	0.00	4.89	0.42
2.ด้านการสร้างทีม	4.78	0.42	4.89	0.31	5.00	0.00	4.78	0.31
3. ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น	4.78	0.42	4.89	0.31	4.78	0.42	4.78	0.42
4.ด้านการสื่อสาร	4.89	0.31	4.67	0.47	4.67	0.47	4.89	0.50
5.ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	4.78	0.42	4.78	0.42	4.67	0.47	4.78	0.43
6.ด้านการสร้างความตระหนัก	4.44	0.68	4.44	0.50	4.67	0.47	4.56	0.42
7.ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่	4.67	0.47	4.67	0.47	4.78	0.42	4.67	0.31
รวม	4.76	0.39	4.76	0.35	4.80	0.32	4.76	6.48

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการสร้างทีม 3) ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 6) ด้านการสร้างความตระหนัก 7) ด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่



3. ผลการประเมินถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีผลการประเมินทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น และด้านการสร้างทีม ด้านการสื่อสาร ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการสร้างความตระหนัก และด้านการคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้โลกเล็กลง การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด ด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาที ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ องค์การ จากเดิมไปสู่ กระบวนทัศน์ใหม่ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่การมุ่งเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิดย่อมได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองเพราะหากภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาย่อมต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การการจัดการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สำหรับ การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จนั้น คือ ต้องบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Management) นำมาอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานไว้อย่างเป็นระบบ ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการดำเนินงานต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระประภาโมจิตะ และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน ผลวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดเป้าประสงค์ ด้านการกำหนดภารกิจ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

1.2 การสร้างเป้าหมายระยะสั้น พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงานกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดจากการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ สุขพราย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม พลังอำนาจ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเจรจาและข้อตกลง ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 การสร้างความตระหนัก พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารออกแบบวิธีการดำเนินงานที่สามารถลดอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทย ปิยวรรณ ศรีวิไล (2562) ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่สร้างความตระหนักและสื่อสารเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนจะช่วยลดแรงต้านของครูและทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น งานวิจัยของศศิธร เกษมสุวรรณ (2563) รายงานว่า การจัดอบรมและการให้ข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ช่วยเพิ่มความเข้าใจ ลดความกังวลของครู และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ชี้ให้เห็นว่า “การสร้างความรู้ถึงความจำเป็นในการปรับตัว” เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไทยในยุคการศึกษา 4.0 ดังนั้น การสร้างความตระหนักจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดแรงต้าน และเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านการสื่อสาร พบว่า ในภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างบุคลากรตลอดเวลาเพื่อป้องกันอุปสรรคที่ไม่เปิดเผยและสร้างการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง มีการจัดให้มีระบบการสื่อสารที่สามารถสื่อสารจากบนลงล่างจากล่างขึ้นบนได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ สุขพราย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ พลังอำนาจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม พลังอำนาจ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเจรจาและข้อตกลง ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ด้านการสร้างทีม พบว่า ในภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะผู้บริหารพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการและนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาให้แก่ผู้ปฏิบัติ โดยผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในทีมได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล สงวนวยง และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10



1.6 การสร้างแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และแสดงให้เห็นผลที่ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ยิ้มรอด (2560) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10. ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ พบว่า ในภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนทรัพยากร คน งบประมาณ เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ ปัญญา น้ำใจสุข (2556) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รายการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2) การตั้งเป้าหมายระยะสั้น 3) การสร้างความตระหนัก 4) การสื่อสาร 5) การทำงานเป็นทีม 6) การสร้างแรงจูงใจ และ 7) การคงอยู่ของวัฒนธรรมใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล สงวนยวง และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก และรองลงมา ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านผู้เรียนมีศักยภาพความเป็นพลโลก และงานวิจัยของ พัลลภ สุขพราย (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ พลังอำนาจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม พลัง

อำนาจ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา การเจรจาและข้อตกลง ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีผลการประเมินทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบมีการดำเนินการที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่าง เป็นขั้นตอนและเหมาะสม โดยเฉพาะการสอบถามความคิดเห็น การประชุมกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในระดับนโยบาย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ครอบคลุมสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการบริหารการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งในการสร้างรูปแบบ มีการออกแบบคิดหลักการ ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพพล บุญพงษ์ (2560) พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2560) พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ควรเน้นผลการพิจารณาการมีส่วนร่วมขององค์กรภายนอก เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 1.2 องค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างเป้าหมายระยะสั้น และด้านการสร้างทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มุ่งสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2.2 ควรจัดทำหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 2.3 กำหนดรูปแบบและวิธีการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากร ให้รับรู้จุดมุ่งหมายของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ



ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และรู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมในทุกด้าน

บรรณานุกรม

- จิระประภา โมจิตะ และทวิวัฒน์ ปิตยานนท์. (2556). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 3(1), 35–50.
- นพพล บุญพงษ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 25(2), 45–59.
- ปัญญา น้ำใจสุข. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารครุศาสตร์, 41(3), 120–138.
- ปิยวรรณ ศรีวิไล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครูในสถานศึกษาเอกชน. วารสารการบริหารการศึกษาไทย, 7(1), 88–102.
- แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- พัลลภ สุขพราย. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา, 12(1), 85–101.
- ยุวดี ยี่มรอด. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารวิชาการครุศาสตร์, 3(1), 30–44.
- ศศิธร เกษมสุวรรณ. (2563). การพัฒนาความพร้อมของครูต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาในโรงเรียนเอกชน. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 10(2), 55–70.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน: Desired Outcomes. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21: แนวโน้ม การปรับตัว และการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. (2567). รายงานข้อมูลสถานศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- อรรคพล สงวนยวง และคณะ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(2), 191–205.



- อร่าม วัฒนะ. (2560). การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วารสารการประเมินผลและการวิจัยทางการศึกษา, 5(2), 1-15.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.