

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี
Behavior of Private School Administration in Disruptive Era under
Office of the Private Education Commission in Nonthaburi

ธัญชา สู้คง

Thanutcha Sookong

ฉัตรกุล เอื้อพิพัฒน์กุล

Chatkul Uapipattanakul

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Rajapruk university

E-mail: thanutchask@gmail.com

(Received: May 2, 2025/ Revisec: May 5, 2025/ Accepted: August 20, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแล้วมากำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 363 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน ตามความเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และแรงจูงใจ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง



กัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ครูที่มีสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน; ฤทธิกรรมการบริหารสถานศึกษา; ยุคพลิกผัน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the behavior of private school administration in disruptive era under Office of the Private Education Commission in Nonthaburi 2) compare the opinions of behavior of private school administration in disruptive era under Office of the Private Education Commission in Nonthaburi, classified by education level, work experience and school size. The sample consisted of 363 teachers under Office of the Private Education Commission. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values .67-1.00, a reliability value of .97. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA with LSD.

The research results were as follow:

1) the behavior of private school administration in disruptive era under Office of the Private Education Commission in Nonthaburi was at a high level in overall, ranking from the highest to the lowest mean: Share vision, Creative and Innovation, Strategic management, Teamwork, Communication and Motivation, and 2) the opinions of behavior of private school administration in disruptive era under Office of the Private Education Commission in Nonthaburi, classified by education level and work experience were not different in overall, while the differential school size was statistically significant at the level of .05 in overall and aspect particular. Comparison of pairwise mean differences by LSD method found that: teachers in medium and large schools was statistically significant at the level of .01 and .05.

Keywords: private schools administrators; behavior of school administration; disruptive era



1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต ปัจจุบันโลกกำลังอยู่ในสภาวะการณยุคพลิกผัน (Disruptive) คือ ยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบมีการแทนที่ โดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่มาแทนที่รูปแบบการดำเนินการเดิม (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2562) การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management) หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hiatt (2006) ได้เสนอแนวคิด ADKAR เพื่อการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ โดยการลดการต่อต้านจากบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถก้าวผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปได้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) A : Awareness หรือความตระหนัก 2) D : Desire หรือความปรารถนา 3) K : Knowledge หรือการให้ความรู้ 4) A : Ability หรือความสามารถ และ 5) R : Reinforcement หรือการเสริมแรง ดังนั้นผู้นำในยุคนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีมุมมองที่กว้างไกล สามารถมองเห็นสังคมภายนอกได้อย่างรอบด้าน สามารถปรับเปลี่ยนตนเองและพัฒนาผู้อื่นได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเริ่มต้นจากการปฏิบัติความคิดของตนเองให้มีความกล้าหาญ เสียสละ และรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นได้ อย่างไรก็ตามผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำด้วยจึงจะทำให้การพัฒนางานองค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และเสกสรร สนวา, 2560)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญและต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการการทำงานภายใต้สถานการณ์แบบพลวัต (Dynamic) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม เพื่อให้การบริหารงานต่างๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ Bert Kiel (2014) ได้ศึกษาวิจัยความต้องการสมรรถนะของบริษัทต่างๆ เพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน โดยผู้บริหารจะต้องมีความคล่องตัวและความยืดหยุ่น นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่นเดียวกัน เนื่องจากกระบวนการหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์การค่อนข้างซับซ้อนอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากกระบวนการหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์การค่อนข้างซับซ้อน อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างองค์การด้านตัวบุคคล ด้านเทคโนโลยี ด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรม ล้วนส่งผลกระทบต่อทางอารมณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดแสดงออกโดยการต่อต้าน ผู้นำต้องเอาชนะต่อแรงต้านทานเหล่านี้จึงจะสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Coghlan, 1993 ; Duck, 1993; Pietersen, 2002) ดังนั้นผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงควรต้องมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดความตึงเครียดและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (Bass & Riggio, 2006)

หลังจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งปิดตัวลงอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ยังดำเนินการอยู่นั้นยังคงได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น



เป็นจำนวนผู้เรียนลดลงเนื่องจากภาระรายจ่ายและสถานะการเงินของผู้ปกครองนักเรียน เงินอุดหนุนรายหัวที่ได้รับเงินยังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายจริง ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้ครูมีการลาออกระหว่างปีการศึกษาเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดวิเคราะห์ วางแผนอย่างเป็นระบบ และเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาอยู่รอดต่อไป ซึ่งในสถานการณ์แบบพลิกผันนี้จำเป็นต้องมีผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ สร้างความรู้สึกร่วมกัน สร้างแนวร่วมแกนนำ กำหนดวิสัยทัศน์และแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยการขจัดอุปสรรค สร้างและฉลองความสำเร็จระยะสั้น และรักษาความเปลี่ยนแปลง (Kotter, 2014)

จากแนวคิดและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำนวน 4,137 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 363 คน



3.2 การสร้างเครื่องมือและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน

2) สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของ เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert Method)

3) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความถูกต้อง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วหาค่า IOC ของแต่ละข้อ โดยแบบสอบถามแต่ละข้อต้องได้ค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องมากกว่า .70 ถือว่าใช้ได้



3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษากลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติทดสอบที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA ด้วยวิธี LSD

4. ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี โดยภาพรวม

ด้านที่	คุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคพลิกผัน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	การบริหารเชิงกลยุทธ์	4.18	.74	มาก
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.22	.83	มาก
3	การสื่อสาร	4.16	.84	มาก
4	การทำงานเป็นทีม	4.17	.85	มาก
5	แรงจูงใจ	4.06	.92	มาก
6	ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.20	.82	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	.80	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .80) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.22$ S.D. = .83) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และแรงจูงใจ



4.2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชน ยุคพลิกผัน	ระดับการศึกษา				t	P- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารเชิงกลยุทธ์	4.18	.74	4.22	.77	-.42	.67
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.23	.82	4.16	.93	-.57	.57
3. การสื่อสาร	4.15	.83	4.19	.89	-.32	.75
4. การทำงานเป็นทีม	4.17	.84	4.19	.94	-.17	.86
5. แรงจูงใจ	4.05	.93	4.12	.90	-.52	.60
6. ทักษะการสร้างสรรค่นวัตกรรม	4.20	.81	4.24	.84	-.29	.77
รวม	4.16	.79	4.19	.85	-.20	.84

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุค พลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- ratio	P-value
1. การบริหารเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	.45	.64
	ภายในกลุ่ม	200.15	360	.56		
	รวม	200.65	362			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.20	.28	.76
	ภายในกลุ่ม	251.26	360	.70		
	รวม	251.65	362			
3. การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.46	2	.23	.32	.73
	ภายในกลุ่ม	255.52	360	.71		
	รวม	255.98	362			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.16	.21	.81
	ภายในกลุ่ม	262.68	360	.73		



	รวม	262.99	362			
5. แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.03	.97
	ภายในกลุ่ม	307.85	360	.86		
	รวม	307.89	362			
6. ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.30	2	.15	.23	.80
	ภายในกลุ่ม	241.53	360	.67		
	รวม	241.83	362			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.24	2	.12	.19	.83
	ภายในกลุ่ม	231.76	360	.64		
	รวม	232.00	362			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชน ยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุค พลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- ratio	P- value
1. การบริหารเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.18	2.13	.12
	ภายในกลุ่ม	198.29	360	.55		
	รวม	200.64	362			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.31	2	2.65	3.88*	.02
	ภายในกลุ่ม	246.34	360	.68		
	รวม	251.65	362			
3. การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4.30	2	2.15	3.08*	.05
	ภายในกลุ่ม	251.68	360	.70		
	รวม	255.98	362			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.42	2	2.71	3.79*	.02
	ภายในกลุ่ม	257.57	360	.72		
	รวม	262.99	362			
5. แรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.32	2	2.66	3.17*	.04
	ภายในกลุ่ม	302.57	360	.84		
	รวม	307.89	362			
6. ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.14	2	1.07	1.61	.20
	ภายในกลุ่ม	239.70	360	.67		
	รวม	241.83	362			



รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.97	2	1.99	3.14*	.05
	ภายในกลุ่ม	228.02	360	.63		
	รวม	232.00	362			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล : Discussion

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยเฉพาะในยุคเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ประสานงาน และใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหาร โดยเฉพาะในยุคเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง ประสานงาน และใช้ภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับแนวคิดของ อนงค์ จำปาจร (2561) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารศึกษาที่นับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสำเร็จบรรลุผลตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ ได้แก่ (1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพลังในการทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุมอารมณ์ได้ (2) สมรรถนะทางจิตใจ (3) ทักษะทางสังคม ฉับไวต่อสถานการณ์ทางสังคม กล้าเผชิญกับปัญหา (4) คุณสมบัติทางกาย มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ (5) เจตคติที่ดีต่อการปรับตัวเกี่ยวกับสภาพของงาน และสอดคล้องกับบอดุลย์ อุบลี (2566) โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จด้านการบริหารโรงเรียนได้นั้นต้องอาศัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย

5.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี สามารถจำแนกได้ดังนี้



1) จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเพราะการทำงานส่วนใหญ่ในสถานศึกษาจะปฏิบัติงานตามแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ทำให้ระดับการศึกษาต่อการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเนื่องจากต้องปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นหลักสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ ณัฐธิดา ทานทรัพย์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00

2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจ ทั้งนี้ อาจเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันและหลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะในยุคพลิกผันครูทุกคนจะต้องเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลา จึงอาจทำให้มีมุมมองหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่คล้ายกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อติกานต์ ระเบียบ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขต อ.เภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนแบบตามสบายหรือเสรีนิยม และแบบอัตถนิยมหรืออัตตาอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน เนื่องจากโครงสร้างการบริหารและครูที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของสถานศึกษาเอกชน มีวิธีการดำเนินงานและการรับมือกับความท้าทายที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ Tharpe, Penny (2017) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและครูการศึกษาพิเศษระดับประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (heart, values, purpose, relationships, and self-discipline) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูการศึกษาพิเศษระดับประถมศึกษา และผู้บริหารระดับประถมศึกษาในเขต Desert/Mountain Special Education Local Plan Area (SELPA) พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำเป็นหัวใจสำคัญต่อผู้บริหารหรือครูการศึกษาพิเศษในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับผู้บริหารและครูการศึกษาพิเศษมากที่สุด

6. องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการตัดสินใจในการบริหาร เพื่อให้สามารถปรับตัวกับความท้าทายตามสภาวะการณ์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การสื่อสาร 4) การทำงานเป็นทีม 5) แรงจูงใจ และ 6) ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ควรมีการตอบสนองที่รวดเร็วต่อแผนกลยุทธ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มีการปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันกับครู เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 2) ควรเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย เพื่อให้ครูเห็นทิศทางและสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับอนาคตของสถานศึกษาได้
- 3) ควรมีวิธีการเสริมสร้างความมั่นใจแรงบันดาลใจให้ครูในสภาวะการณ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ มีการอบรมและพัฒนาทักษะด้าน AI เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นในยุคพลิกผัน
- 4) ควรสร้างบรรยากาศให้ครูมีความสุขในการทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นการเสริมแรงใจในการเผชิญความท้าทายที่เกิดขึ้น
- 5) ควรมีการส่งเสริมบุคลากรผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อสังคม และกล้าที่จะคิดนอกกรอบที่แตกต่างไปจากเดิม



7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนยุคพลิกผัน สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นนทบุรี

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และเสกสรร สนวา. (2560). พฤติกรรมผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร. *วารสารสังคมศาสตร์นิเวศรัฐศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 1(2), 19-20.
- ณัฐธิดา ท่านทรัพย์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 11. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.
- ธิติกานต์ ระเบียบ. (2560). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. *ปรับปรุงครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ*. สำนักงาน ก.พ., 61.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน: สภาพและแนวทางการสนับสนุน*. บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี. (2567). *รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาจังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2567*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567. จาก <https://www.nbipeo.go.th/img/docs/information>.
- อดุลย์ อุบาล. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: ราชภัฏสกลนคร.
- อนงค์ จำปาจร. (2561). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารรอยแก่นสารนวิชาการ*. 3(2), 47-61.



ภาษาอังกฤษ

- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Erlbaum.
- Coghlan, D. (1993). A person-centred approach to dealing with resistance to change. *Leadership & Organization Development Journal*. 14(4), 10-14.
- Duck, J. D. (1993). Managing change: the art of balancing. *Harvard Business Review*. 71(6), 109-118.
- Hiatt, J. M. (2006). ADKAR: *A model for change in business, government and our community*. Prosci Research.
- Kiel, B. (2014). *Companies' demand for competencies to overcome disruptive change*. In F. J. Kaiser & K. Wald (Eds.), *Managing disruption and destabilisation* (pp. 91-108). Springer Gabler.
- Kotter, J. (2014). *Accelerate change in your organization*. Harvard Business Review. Retrieved on January, 2568, from <https://www.google.com/search?q=https://kotterinc.com/8-steps-process-for-leading-change>.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Pietersen, W. (2002). The Mark twain Dilemma: the theory and practice of change leadership. *Journal of Business Strategy*. 23(5), 32-37.
- Tharpe, P. M. (2017). *Authentic leadership behaviors contributing to job satisfaction of elementary school principals and elementary special education teachers (Doctoral dissertation. Brandman University)*. ProQuest Dissertations Publishing.