

รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*

THE MODEL OF FLEXIBILITY SCHOOL ADMINISTRATION IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION SCHOOL

ระวิง เรืองสังข์

Rawing Ruangsangka

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: billionwings@gmail.com

วันที่รับบทความ : 16 กันยายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 21 กันยายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 23 กันยายน 2568

Received 16 September 2025; Revised 21 September 2025; Accepted 23 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษา เอกสาร และนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พัฒนารูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 รูป/คน นำรูปแบบไปทดลองใช้ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มแรก สภาพการบริหารแบบ ยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 382 คน กลุ่ม ตัวอย่างที่สอง โดยการตรวจสอบรูปแบบด้วยการแจกแบบสอบถามตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน

Citation:



* ระวิง เรืองสังข์. (2568). รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสหศาสตร์การ พัฒนาสังคม, 3(5), 500-521.

Rawing Ruangsangka. (2025). The Model Of Flexibility School Administration In Bangkok Metropolitan Administration School. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(5), 500-521.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

คือ 1) ความเป็นประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม 4) ความถูกต้อง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นในการบริหาร ลำดับที่ 1 มีการให้ความสำคัญกับการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 1 มีการพัฒนาและการประเมินแผนการดำเนินงานและกลยุทธ์ในการจัดการช่องโหว่ที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่อการบริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านโครงสร้างองค์กร ลำดับที่ 1 มีการเน้นการตอบสนองหรือสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านเครือข่าย ลำดับที่ 1 มีการสร้างความสัมพันธ์ในการใช้ทรัพยากร ร่วมกับสถานศึกษาอื่น ในระหว่างภาวะวิกฤตได้ ด้านภาวะผู้นำ ลำดับที่ 1 มีการประเมินผลเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน จากการสนทนากลุ่มการประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีความเหมาะสมโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 92.03 มีความเหมาะสมมากกว่าก่อนทดลองใช้ คิดเป็นร้อยละ 89.93 แล้วนำมาประเมิน พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้

3. ผลการเสนอรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ตัวแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน 4) แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติ 5 แนวทางประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) เครือข่าย 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) โครงสร้างองค์กร 5) เทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร, แบบยืดหยุ่น, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

This research aims to: 1) study the current state of flexible management among school administrators in Bangkok, 2) develop a The Model of Flexibility School Administration in Bangkok Metropolitan Administration School, and 3) propose a The Model of Flexibility School Administration in Bangkok Metropolitan Administration School. The study employs a mixed-method approach, incorporating qualitative research through document analysis and the creation of semi-structured interviews for in-depth interviews with five key informants. The model was developed through focus group discussions with ten experts. The model was tested and evaluated using quantitative research methods. Two sample groups were involved: the first group comprised 382 school administrators and teachers in Bangkok to assess the current state of flexible management, and the second group consisted of 400 school administrators who evaluated the proposed model based on four evaluation criteria: 1) usefulness, 2) feasibility, 3) appropriateness, and 4) accuracy. Data were analyzed using statistics such as mean, percentage, standard deviation, and the index of necessity.

The research findings are as follows:

1. The current state of flexible management among school administrators showed that the highest necessity in the technology domain was the emphasis on controlling operations using technology. In the domain of readiness for change, the top priority was developing and evaluating operational plans and strategies to manage potential risks affecting the management environment and stakeholders. In organizational structure, the highest focus was on responding to or creating value for stakeholders. In networking, the primary emphasis was on building relationships for resource sharing with other educational institutions during crises. In leadership, the top priority was continuously evaluating strategies and operational plans to compare them with the institution's goals.

2. The development of the flexible management model through group discussions and post-trial evaluations showed that all aspects were rated as highly appropriate, with an overall average of 92.03%. This was higher than the pre-trial average

of 89.93%. The highest-rated aspect was usefulness, followed by accuracy, appropriateness, and feasibility, in that order.

3. The proposed flexible management model for school administrators in Bangkok consists of five components: 1) principles, 2) objectives, 3) the flexible management model for school administrators, 4) guidelines for implementing flexible management with five key approaches, including leadership, networking, readiness for change, organizational structure, and technology, and 5) success factors for implementing the model.

Keywords: Management style, Flexible type, School administrator

บทนำ

ปัจจุบันนี้การบริหารบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก การบริหารแบบเดิมที่เน้นกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เริ่มใช้ไม่ได้ผลในปัจจุบัน เนื่องจากความต้องการของบุคลากรรุ่นใหม่มีความต้องการที่แตกต่างไปจากบุคลากรรุ่นเดิม สิ่งที่บุคลากรรุ่นใหม่ต้องการในการบริหารบุคคลคือ “ความยืดหยุ่น” (Workforce Flexibility) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลายองค์กรเริ่มนิยมนำมาปรับรูปแบบการบริหารในองค์กรเพื่อรองรับไลฟ์สไตล์ยุคใหม่ของคนทำงานที่ไม่ต้องการระบบตอกบัตรเข้า-ออกงานตามเวลาเหมือนเดิม ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คือระบบจ้างงานบุคลากรที่มีพรสวรรค์ (Talent) เข้ามาร่วมงานกับองค์กรโดยยืดหยุ่นกระบวนการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละคน เพื่อสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ปรับเปลี่ยนไป และบุคลากรรุ่นใหม่ ไม่ค่อยรักองค์กร พร้อมทั้งจะเดินออกจากองค์กรเสมอ ถ้ามีสิ่งตอบแทนจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า การบริหารองค์กรแบบสมัยใหม่ ที่จะต้องมองถึงการช่วยเหลือสังคม การบริหารสวัสดิการแบบใหม่ และการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม ให้โอกาสสำหรับคนรุ่นใหม่ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แสดงออกในสิ่งที่เขาค้นพบ และมีทักษะจะทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และส่งผลให้อยากอยู่องค์กรที่ได้ให้โอกาสเขาได้แสดงฝีมือ และยอมรับในตัวของเขา เห็นได้ว่าองค์กรสมัยใหม่ พยายามที่จะส่งเสริมให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้มีเวทีได้แสดงออก ยกเลิกกฎเกณฑ์ที่เป็นการบังคับ การตรวจสอบ วิธีการทำงาน รวมทั้ง การมาปฏิบัติงาน การใส่เครื่องแบบ ลักษณะที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นสิ่งที่คน Gen Y ไม่ชอบและพยายามหลีกเลี่ยงองค์กรที่มีสภาพการทำงานแบบเดิม ๆ จึงทำให้เกิด Turnover rate ในกลุ่มบุคลากรใหม่สูงขึ้นทุกปี

เมื่อสอบถามการลาออกจากองค์กรสำหรับข้อมูลที่ได้ก็คือ ไม่ชอบระบบการทำงานที่เป็นแบบราชการ ไม่ยืดหยุ่น ผู้บริหารองค์กรที่มีทักษะเชิงการบริหาร ต้องมีความเข้าใจอย่างท่องแท้ของแนวคิดของคนรุ่นใหม่ จะต้องปรับกระบวนการทำงานอย่างไร ให้เหมาะสมกับแนวคิดกับคนรุ่นใหม่ และพยายามสร้างแรงจูงใจ ให้คนกลุ่มนี้เลือกที่จะอยู่องค์กร ทำคุณประโยชน์ ในสิ่งที่เขาชอบและอยากทำ

ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นในรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นสิ่งที่หลาย ๆ องค์กรเริ่มมีความนิยมกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เนื่องจากในยุคปัจจุบัน เราเน้นเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานมากขึ้น (Work-Life Balanced) เลยเป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ จูงใจบุคลากรด้วยการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถที่จะออกแบบ และเลือกใช้ชีวิต และเลือกเวลาการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้น

การติดตามประเมินผลการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่าปัญหาอุปสรรคสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา, 2548 : 23-24) มีดังนี้ 1) ผู้บริหารทุกระดับยังมีความเข้าใจไม่ตรงกับบางเรื่อง โดยเฉพาะหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ครู ชุมชน ผู้ปกครอง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่าคืออะไร 3) ปัญหาโครงสร้างการบริหารแบบเดิมของหน่วยงานราชการในประเทศไทยทุกหน่วยงานรวมทั้งกรุงเทพมหานครซึ่งเคยชินต่อระบบการสั่งการ ซึ่งเมื่อเปลี่ยนจากระบบสั่งการมาเป็นระบบบริหารจัดการโดยเน้นการกระจายอำนาจ ก็ต้องใช้เวลาทำความเข้าใจกับกลุ่มต่างๆ และปรับเปลี่ยนความเคยชินกับวัฒนธรรมการบริหารแบบเดิม เหล่านี้ทำให้ SBM ประสบความสำเร็จล่าช้า 4) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสำนักเขตการศึกษา กับโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารงบประมาณการบริหารบุคคล 5) ปัญหาภาระงานมากดังที่ผู้บริหารโรงเรียนคนหนึ่งระบุว่า “โรงเรียนยังไม่มีภาระการกระจายอำนาจที่แท้จริง เพราะงานจรมีเข้ามามากโรงเรียนในกรุงเทพมหานครต้องขึ้นกับเขตเมื่อเขตขอร้องก็ต้องทำ” 6) ข้อมูล จากผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งระบุว่า การบริหารงานบางเรื่องโรงเรียนไม่มีโอกาสตัดสินใจเอง เป็นการสั่งการจากเบื้องบนให้โรงเรียนทำ โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงบประมาณและบุคลากร 7) การอบรมบ่อยครั้งมากเกินไปทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอนนอกจากนี้ครูมีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนมากเกินไป เช่น งานตามนโยบายซึ่งเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนผู้บริหารกรุงเทพมหานครและผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้ไม่มีอิสระในการบริหารจัดการตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชน (เอมอร วิริยะขันติกุล, 2555)

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์. 2545 : 29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษายภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน ถ้าผู้บริหารไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะการบริหาร ทำงานไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม การปฏิรูปสถานศึกษาก็คงจะประสบผลสำเร็จได้ยาก ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงรองหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพเช่นเดียวกันและมีความสำคัญมากในระดับปฏิบัติ เหล่าบรรดาครูอาจารย์หรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนจะร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในสถานศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะ วัฒนธรรมแบบไทย ๆ นั้นมักจะมองที่ตัวผู้บริหารหรือผู้นำก่อนเป็นลำดับแรกกว่าเป็นที่ยอมรับศรัทธาเพียงใดทั้งในเชิงการบริหารและเชิงวิชาการ โดยเฉพาะการจัดทำและใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจในหลักการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รวมถึงการครองตนที่เป็นตัวอย่างคนอื่นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งสิ้น (คารมณ เพียรภาณุน, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่ากระบวนการบริหารแบบยืดหยุ่นจะมาช่วยเป็นส่วนหนึ่งบริหารสถานศึกษาให้มีความสุข มีความสมดุลได้อย่างไร จะมีรูปแบบและวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ได้แนวทางในการขับเคลื่อนในส่งผลให้สถานศึกษาตอบโจทย์ตามที่ตั้งเป้าหมาย

และผู้เรียนได้ผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป และผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร
แบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437
โรงเรียน โดยมีผู้บริหารและครู เป็นผู้ให้ข้อมูล ใช้ข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 สำนักงานเขต และจำนวน 437 โรงเรียน ครูที่เป็นประชากร จำนวน 14,158 คน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดจากการเปิดตารางของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) โดย สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 390 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random sampling) ดังนี้

1. กำหนดเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร ออกเป็น 50 สำนักงานเขต ดังนี้
 คลองเตย คลองสาน คลองสามวา คันนายาว จตุจักร จอมทอง ดอนเมือง ดินแดง ดุสิต ดล
 ชั้น ทวีวัฒนา ทุ่งครุ ธนบุรีบางกอกน้อย บางกอกใหญ่ บางกะปิ บางขุนเทียน บางเขน บางคอ
 แหลม บางแค บางซื่อ บางนา บางบอนบางพลัด บางรัก บึงกุ่ม ปทุมวัน ประเวศ ป้อมปราบ
 ศัตรพ่าย พญาไท พระโขนง พระนคร ภาษีเจริญ มีนบุรี ยานนาวา ราชเทวี ราษฎร์บูรณะ

ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง วัฒนา สวนหลวง สะพานสูง สัมพันธวงศ์ สาทร สายไหม
หนองแขม หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง

2. แบ่งโรงเรียนตามสำนักเขตการปกครองกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) แบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบยัดหย่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบยัดหย่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2) แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบยัดหย่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามมาตรฐานการตรวจสอบ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) ที่ผู้วิจัยสร้างเอง เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา กรณีในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย น้าหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของเบสท์ (Best W. John.)

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบยัดหย่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารแบบยัดหย่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการยกร่างและการพัฒนารูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

2. ศึกษาจากภาคสนาม (Field Studies) ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire), แบบสัมภาษณ์ (Interviewing) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงถูกต้องมากที่สุด

3. เก็บข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. การทดลองการใช้รูปแบบจากการสัมภาษณ์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามมาวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้จะใช้แบบการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎี ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ได้แก่ การนำผลของการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ 3 เสา่ตามกรอบแนวคิดของ สุกางค์ จันทวานิช โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Analysis)

2.1 สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระ ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ (Likert Five Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

5	หมายถึง	สภาพปัญหาระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	สภาพปัญหาระดับมาก
3	หมายถึง	สภาพปัญหาระดับปานกลาง
2	หมายถึง	สภาพปัญหาระดับน้อย
1	หมายถึง	สภาพปัญหาระดับน้อยที่สุด

2.2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการนำข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) สอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้มาตรฐานการตรวจสอบ 4 ด้าน คือ

1) ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบมีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ มีคุณค่า และสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดความคุ้มค่า และยังสามารถสร้างการยอมรับต่อการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษา

3) ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันบริหารงานได้อย่างโปร่งใส ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงาน และช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรายงานผลการบริหารงานได้อย่างเปิดเผย

4) ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบมีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีทางวิชาการ มีความครอบคลุมกับขอบข่ายภาระงาน มีความสอดคล้องกับขอบข่ายภาระงาน และมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากนั้น นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ระดับน้อยที่สุด
เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย น้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์ในการ
วิเคราะห์โดยใช้แนวความคิดของ (Best W, John, 1997) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบประเมินโดยหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยใช้สูตรดังนี้
(Rovinelli and Hambleton,อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 60-61) โดยพิจารณาให้
น้ำหนักคะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach,1990:204)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) หาค่าเฉลี่ยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร
(Ferguson,1981:49) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีการแปลผลคะแนน
สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ผู้วิจัยได้แปลความจาก บุญชม
ศรีสะอาด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถาม ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธี PNImodified ได้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลำดับของสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานครที่มีสภาพปัญหาเป็นอันดับ 1 คือ ด้านเทคโนโลยี อันดับที่ 2 ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 3 ด้านโครงสร้างองค์กร อันดับที่ 4 ด้านเครือข่าย และอันดับที่ 5 ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยี สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 มีการให้ความสำคัญกับการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี ลำดับที่ 2 มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยบนเครื่องอุปกรณ์เทคโนโลยี ลำดับที่ 3 มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย

ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความสำคัญลำดับที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 มีการพัฒนาและการประเมินแผนการดำเนินงานและกลยุทธ์ในการจัดการช่องโหว่ที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่อการบริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับที่ 2 มีส่วนร่วมฝึกฝนในการรับมือต่อภาวะวิกฤต และลำดับที่ 3 มีกลยุทธ์และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพร้อมเมื่อมีสัญญาณแรกเริ่มของการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรก่อนเกิดภาวะวิกฤต

ด้านโครงสร้างองค์กร สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความสำคัญลำดับที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการเน้นการตอบสนองหรือสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับที่ 2 มีอำนาจใน

การตัดสินใจในบางเรื่องได้เอง ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้กำกับดูแลภาพรวมซึ่งจะไม่ตัดสินใจลำดับที่ 3 ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก เพื่อการทำงานที่ง่าย และรวดเร็วกว่าเดิม

ด้านเครือข่ายสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความสำคัญลำดับที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการสร้างความสัมพันธ์ในการใช้ทรัพยากร ร่วมกับสถานศึกษาอื่น ในระหว่างภาวะวิกฤตได้ ลำดับที่ 2 บุคลากรสามารถเข้าถึงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็วเมื่อจำเป็น ลำดับที่ 3 มีการเก็บข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในหลายรูปแบบและหลายสถานที่

ด้านภาวะผู้นำ สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความสำคัญลำดับที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการประเมินผลเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 บุคลากรที่มีทักษะสูงมีส่วนร่วมหรือลงมือปฏิบัติในการตัดสินใจได้โดยใช้ความรู้เฉพาะทางที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ลำดับที่ 3 มีการกระตุ้นโดยการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่ใช้ความรู้ในการหาแนวทาง ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวทางแก้ปัญหา

2. ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ค้นหาบุคลากรแกนนำโดยในองค์กรเล็ก อาจมีประมาณ 2) สร้างแกนนำที่มีทักษะสูงมีส่วนร่วมหรือลงมือปฏิบัติในการตัดสินใจได้ 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กรให้ชัดเจน 4) ดำเนินการประเมินผลเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงาน 5) ให้อำนาจบางส่วนในการตัดสินใจ 6) กำหนดเป้าหมายทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ 7) ชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ 8) ตื่นตัวและพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง

ด้านเครือข่าย ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ในการใช้ทรัพยากร 2) ส่งเสริมการลดช่องว่างทางสังคม วัฒนธรรม และพฤติกรรมไม่แบ่งแยก 3) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 4) ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมขนาดเล็กที่มีอิสระ 5) บริหารจัดการและการระดมทรัพยากร 6) สร้างจินตภาพ วิสัยทัศน์ความร่วมมือ กำหนดกลยุทธ์ 7) การฝึกอบรม 8) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ

ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สร้างความตระหนักถึงความพร้อมเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง
- 2) สร้างความเข้าใจเพื่อลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร
- 3) สร้างทีมที่สามารถนำพาให้คนอื่น ๆ ทำตาม
- 4) ทำความเข้าใจกับครูถึงความเปลี่ยนแปลง
- 5) สร้างทีมแกนนำให้มีส่วนในการจัดทำกลยุทธ์
- 6) สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์
- 7) มีการให้อำนาจบางส่วนในการตัดสินใจสำหรับฝ่ายต่าง ๆ
- 8) สร้างทัศนคติและความเชื่อให้กับบุคลากรให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ

ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สร้างความตระหนักให้บุคลากรรับรู้ถึงความคาดหวัง
- 2) สร้างทีมแกนนำที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะหลากหลาย
- 3) สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 4) ทีมงานที่มีเป้าหมาย และความรับผิดชอบของทีมชัดเจน
- 5) สนับสนุนการตัดสินใจ
- 6) ปรับปรุงการประสานงานของส่วนงานต่าง ๆ
- 7) พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีมากกว่าหนึ่งทักษะ
- 8) มีความอิสระในการปฏิบัติงาน
- 9) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก

ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทงาน
- 2) ดูแลรักษาความปลอดภัยบนเครื่องอุปกรณ์เทคโนโลยี
- 3) สร้างแกนนำที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะด้านเทคโนโลยี
- 4) ถ่ายทอดความรู้ให้ทีม
- 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกระดับรู้จักใช้ข้อมูล
- 6) สร้างชุมชนเทคโนโลยีแห่งความร่วมมือ
- 7) ใช้ข้อมูลมาตัดสินใจ
- 8) ต้องนำเทคโนโลยีมาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสนทนากลุ่ม

จากการศึกษาความต้องการจำเป็น และสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครของรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีกลไกการดำเนิน โดยสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนดังกล่าว เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวิธีการคือ ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการใช้คู่มือรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาทราบวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการดำเนินงานตามรูปแบบ และดำเนินการตามรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบในการบริหารแบบยืดหยุ่น 5 องค์ประกอบ โดย 1) ภาวะผู้นำ 2) เครือข่าย 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) โครงสร้างองค์กร 5) เทคโนโลยี โดยแต่ละองค์ประกอบดำเนินการภายใต้กระบวนการประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างความรู้สึกเร่งด่วน 2) สร้างทีมแกนนำ 3) สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และริเริ่มสร้างสรรค์ 4) รับสมัครกองทัพอาสาสมัคร 5) บรรลุเป้าหมายด้วยการหลายก้าแพง 6) สร้างชัยชนะระยะสั้น 7) รักษาอัตราการเร่งอย่างยั่งยืน 8) การสร้างการเปลี่ยนแปลง ของการนำรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยี พบว่า ความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 มีการให้ความสำคัญกับการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี ลำดับที่ 2 มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยบนเครื่องอุปกรณ์เทคโนโลยี เพราะในปัจจุบันกระบวนการในการทำงานนั้นต้องการความรวดเร็ว และไม่ต้องยึดกฎระเบียบมากเกินไปในการทำงานและยังต้องอาศัยเทคโนโลยีในการทำงานเป็นหลัก ความปลอดภัยในอุปกรณ์เทคโนโลยีจึงต้องปลอดภัยเหมาะสมและทันสมัยสอดคล้องกับ ร็อบบินส์ และ โคลเตอร์ ที่ได้กล่าวถึง เทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งการนำเครื่องจักรและเครื่องมือใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาแทนที่เครื่องจักรเดิม และให้ความสำคัญกับการควบคุมโดยคอมพิวเตอร์แทนการใช้พนักงาน (Robbins, S. P. a. C., 2008) ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์ ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันความยืดหยุ่นในการทำงานได้รับความสนใจมากขึ้นประกอบกับมีรายงานการวิจัยหลายฉบับกล่าวว่าวิธีการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถดึงดูดให้คนเก่งอยู่กับองค์กรได้นาน เนื่องจากสามารถเลือกเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมกับตัวเอง ซึ่งความยืดหยุ่นในการทำงาน มีหลายประเด็นที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ เช่น การที่บุคลากรได้รับอนุญาตให้ทำงานนอกสำนักงานได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในองค์กรทุกวัน เช่น งานขาย เนื่องจากลักษณะงานแบบนี้ต้องออกไปพบลูกค้าเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ และบริการอยู่

เสมอ งานออกแบบ งานล่าม งานมัคคุเทศก์ งานกิจกรรมทางการตลาด และงานวิเคราะห์หรือเขียนบทความ ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับ – ส่งงานได้ (รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์, 2562) และยังสามารถคล่องกับ พิชญ์พจี สายเชื้อ องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย และการมีการสั่งงานแบบละเอียดพนักงานที่มีศักยภาพและมีความยืดหยุ่นสูง กระบวนการทำงานต้องไม่ยืดกฎระเบียบมากเกินไปพนักงานจะใช้เวลาในการทำงานธุรการให้น้อยที่สุดเพราะมีเทคโนโลยีมาช่วยแบ่งเบาภาระงานและพนักงานต้องใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีในการตัดสินใจ (พิชญ์พจี สายเชื้อ, 2561)

ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการพัฒนาและการประเมินแผนการดำเนินงานและกลยุทธ์ในการจัดการช่องโหว่ที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่อการบริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เพราะว่าในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สงครามการค้าระหว่างประเทศ สอดคล้องกับ ร็อบบิ้นส์ และ โคลเตอร์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือการจัดการและพฤติกรรมองค์กรว่า การที่องค์กรจะอยู่รอดได้จำเป็นต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ไม่เฉพาะแค่เรื่องการเพิ่มขีดความสามารถเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่ม “ความเร็ว” ซึ่งองค์กรจะต้องบริหารเรื่องนี้ให้มีประสิทธิภาพด้วย และยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างองค์กร เช่น ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝ่ายและแผนงาน การจัดสายบังคับบัญชา หรือช่วงการบังคับบัญชาใหม่ การปรับเปลี่ยนระดับการรวมอำนาจ การจัดระเบียบงาน การออกแบบงานใหม่หรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ กฤษดา เขียววัฒนสุข, นิกร ลิขาคา และ มรกต จันทรกระพ้อ (2562) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน นั่นคือการทำงานจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกในทีมและเพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและกันบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากปัจจัย ดังนี้ 1) สร้างที่ทำงานให้น่าทำงาน การสร้างออฟฟิศให้น่าทำงาน การจัดโต๊ะทำงานการจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคารสำนักงาน เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา หรือ ติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี 2) สร้างความรักในงาน ทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น โดยมองหาแง่มุมที่ดีของงาน ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานควรช่วยเหลือพนักงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านั้น ให้เกิดขึ้น

3) สร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ หัวหน้างานต้องกระตุ้นให้พนักงานหันมาคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ด้วยตัวเองเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ 4) สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้เด่นชัด เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม 5) สร้างทัศนคติการทำงานในทางบวก การทำงานไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียด ต้องมีบางช่วงเวลาที่มีการผ่อนคลาย อีกทั้งสอดคล้องกับ สกรัม (Scrum) (Ken and Jeff, 2017) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการทำงานเพื่อใช้ในการพัฒนาการส่งมอบและการดูแล ผลิตภัณฑ์ที่มีความซับซ้อน และมีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ยังคงส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยมีลักษณะ ดังนี้ ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่ายแต่ยากที่จะนำไปใช้ได้อย่างชำนาญ (Ken Schwaber and Jeff Sutherland, 2566)

ด้านโครงสร้างองค์กร สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการเน้นการตอบสนองหรือสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับที่ 2 มีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องได้เอง ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้กำกับดูแลภาพรวมซึ่งจะไม่ตัดสินใจ ลำดับที่ 3 ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก เพื่อการทำงานที่ง่าย และรวดเร็วกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของรีบบินส์และโคลเตอร์ (Robbins, 2008) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงสร้างองค์กร เช่น ความชำนาญ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดฝ่ายและแผนงาน การจัดสายบังคับบัญชา หรือช่วงการบังคับบัญชาใหม่ การปรับเปลี่ยนระดับการรวมอำนาจ การจัดระเบียบงาน การออกแบบงานใหม่หรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดขององค์กร (Robbins, S. P. a. C., 2008) และยังสอดคล้องกับ พิชญ์พจี สายเชื้อ ได้กล่าวว่า การอาศัย “เครือข่ายของทีมขนาดเล็กที่มีอิสระ” (Agile Squad) เป็นตัวขับเคลื่อนงานแม้ว่าโครงสร้างที่เป็นแกนหลักขององค์กรอาจจะเป็นแบบดั้งเดิม แต่ทีมเหล่านี้จะเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนแบบแผน กระบวนการและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ซึ่งอาจมีความผันผวนความไม่แน่นอน ความคลุมเครือและยากแก่การคาดเดาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชญ์พจี สายเชื้อ, 2562)

รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ตัวแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน 4) แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน

5) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ พบว่า 2. วัตถุประสงค์ 2.1 เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสุขในการปฏิบัติงาน 2.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน 2.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารบริหารโรงเรียนที่จะให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพได้นั้นทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมที่ดีเป็นอีกประการหนึ่งที่ทำให้การทำงานเป็นสุข สอดคล้องกับ พระครูประโชติกิจจาภรณ์ (สุริยัญ สุริยวิโส), 2561 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสร้างควมรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา”. มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาด้านความรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาความรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนในโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา พบว่า รูปแบบการสร้างควมรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมของนักเรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา “ในครั้งนี้ได้องค์ความรู้คือรูปแบบการสร้างควมรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม ซึ่งต้องนักเรียนให้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรักผูกพันต่อองค์กร 2) ความมีจิตสาธารณะ 3) ความมีภาวะผู้นำเยาวชน 4) ความรับผิดชอบ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งในการสร้างดังกล่าวต้องกิจกรรมการสร้างควมรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วม 3 ประการคือ 1) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการสร้างคุณลักษณะแต่ละอย่างต้องมีหลักธรรมมาใช้ในการกำกับแตกต่างกันไป คือ (1) ความรักผูกพันต่อองค์กร ใช้หลักธรรม “กตัญญูตเวที” (2) ความมีจิตสาธารณะ ใช้หลักธรรม “สังคหวัตถุ” (3) ความมีภาวะผู้นำเยาวชนใช้หลักธรรม “สัปปุริสธรรม” (4) ความรับผิดชอบใช้หลักธรรม “ทศ 6” (5) การทำงานเป็นทีม และอีกทั้งสอดคล้องกับ Cattell กล่าวถึง บุคคลที่มีความสามารถในการรับผิดชอบว่า คือ บุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ มีความบากบั่นพากเพียร ถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ ลักษณะ ผู้มีความรับผิดชอบน้อยคือ คนที่ถือความสะดวกเป็นเกณฑ์ หลีกเลียงข้อบังคับ (Cattell, Raymond B., 1963)

แนวทางการบริหารแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครของรูปแบบการบริหารแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีกลไกการดำเนิน โดยสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนดังกล่าว เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล โดยมีวิธีการคือ ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการใช้คู่มือรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาทราบวัตถุประสงค์ หลักการ
วิธีการดำเนินงานตามรูปแบบ และดำเนินการตามรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบในการบริหารแบบยืดหยุ่น 5 องค์ประกอบ โดย 1)
ภาวะผู้นำ 2) เครือข่าย 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) โครงสร้างองค์กร 5) เทคโนโลยี โดยแต่
ละองค์ประกอบดำเนินการภายใต้กระบวนการประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างความรู้สึก
เร่งด่วน 2) สร้างทีมแกนนำ 3) สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และริเริ่มสร้างสรรค์ 4) รับสมัครกองทัพ
อาสาสมัคร 5) บรรลุเป้าหมายด้วยการทำลายกำแพง 6) สร้างชัยชนะระยะสั้น 7) รักษาอัตราการเร่ง
อย่างยั่งยืน 8) การสร้างการเปลี่ยนแปลง ของการนำรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนได้บูรณาการการ
แนวทางจากองค์ประกอบของความยืดหยุ่น และขั้นตอนการบริหารแบบยืดหยุ่นมา กำหนดเป็นแนวใน
การบริหารเพื่อสร้างความเข้มแข็งในช่วงเวลาที่องค์กรเกิดวิกฤต และผ่านพ้นไปได้ สอดคล้องกับ
นางสาวกุลทิกา วิบูลย์ปิ่น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การจัดการความยืดหยุ่นของธุรกิจกว
วิชาในระบบแฟรนไชส์ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มและองค์ประกอบและพัฒนา
กลยุทธ์การจัดการความยืดหยุ่นของธุรกิจกววิชาในระบบแฟรนไชส์ของประเทศไทย พบว่า
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย กล่าวคือ 1) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม
(Leadership and Culture) พบว่า การมีผู้นำที่เข้มแข็งในช่วงเวลาที่วิกฤตจะช่วยให้เกิดการบริหาร
จัดการ และการตัดสินใจที่ดีในช่วงภาวะเช่นนั้น รวมไปถึงการที่พนักงานตื่นตัวอยู่เสมอในเรื่องที่
เกี่ยวข้องกับองค์กร และส่งสัญญาณเตือนตั้งแต่แรกเริ่ม ข้อมูลต่าง ๆ ได้ถูกรายงานต่อผู้นำขององค์กร
อย่างรวดเร็ว จึงทำให้องค์กรสามารถวางแผน และคาดการณ์ล่วงหน้าต่อสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เครือข่าย (Network) พบว่า การเป็นหุ้นส่วน/พันธมิตรที่ดีต่อกัน ย่อม
ได้รับการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน เกิดการพัฒนา และ
แก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรให้ทันสมัย และสะดวกต่อการใช้งาน
เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
(Readiness to change) พบว่า เมื่อองค์กรพร้อมในการตอบสนองต่อสัญญาณแรกเริ่มของการ
เปลี่ยนแปลง ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะยกระดับเป็นภาวะวิกฤต ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับ
สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ซึ่งข้อเสนอแนะของงานวิจัยมี 2 ระยะ คือ แบบเร่งด่วน คือการฝึกอบรม
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานของแฟรนไชส์ และบริษัทผู้ให้สิทธิมีทีมตรวจสอบแฟรนไชส์
โดยเฉพาะ สำหรับรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้และระยะยาว คือการจัดทำระบบความ

ยืดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อม และรักษาคุณภาพของธุรกิจในการนำเสนอ ซึ่งเป็นจุดแข็งของธุรกิจดังกล่าวให้ดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน (กุลทิกา วิบูลย์ปิ่น, 2565) และยิ่งสอดคล้องกับ โอเร็ม (Orem. 1991: 64) เชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติในการพึ่งพาตนเองและดูแลตนเองการดูแลตนเองนั้นเป็นผลรวมมาจาก การเรียนรู้ ประสบการณ์ การแนะนำและการสอนอย่างเพียงพอ สิ่งแวดล้อม และความสามารถเฉพาะบุคคลที่สามารถปฏิบัติตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งชีวิต สุขภาพ อารมณ์ และสวัสดิภาพที่ดีขึ้น โดยบุคคลสามารถที่จะเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่คาดว่าจะส่งผลดีต่อตนเองซึ่งสอดคล้องกับ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2560, น. 6) กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการแสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจ ความคิดหรือเจตคติ และการปฏิบัติตนในทางที่ดีงามต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม และมีความเคารพผู้อื่น ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. สภาพการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี มีความต้องการจำเป็นในการบริหาร ลำดับที่ 1 มีการให้ความสำคัญกับการควบคุม การปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี ด้านความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 1 มีการพัฒนา และการประเมินแผนการดำเนินงานและกลยุทธ์ในการจัดการช่องโหว่ที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่อการบริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านโครงสร้างองค์กร ลำดับที่ 1 มีการเน้นการตอบสนองหรือสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านเครือข่าย ลำดับที่ 1 มีการสร้างความสัมพันธ์ในการใช้ทรัพยากร ร่วมกับสถานศึกษาอื่น ในระหว่างภาวะวิกฤตได้ ด้านภาวะผู้นำ ลำดับที่ 1 มีการประเมินผลเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน จากการสนทนากลุ่ม การประเมินผลหลังการทดลองใช้รูปแบบ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับที่มีความเหมาะสมโดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 92.03 มีความเหมาะสมมากกว่าก่อนทดลองใช้ คิดเป็นร้อยละ 89.93 แล้วนำมาประเมิน พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่

ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นไปได้ 3. ผลการเสนอรูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ตัวแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน 4) แนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติ 5 แนวทางประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) เครือข่าย 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) โครงสร้างองค์กร 5) เทคโนโลยี และ 5) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารแบบยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) เครือข่าย 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) โครงสร้างองค์กร 5) เทคโนโลยี มากำหนดใช้ในการบริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา วิบูลย์ปัน. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการความยืดหยุ่นของธุรกิจกวตริชาในระบบแฟรนไชส์ของประเทศไทย. สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1. ใน ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คารมณัฏ เพียรภาณุ. (2566). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. เรียกใช้เมื่อ 25 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.kroobannok.com/23691>

- พระครูประโชติกิจจาภรณ์ (สุริย์ญ สุริยวิโส). (2561). รูปแบบการสร้างควมรับผิดชอบแบบมีส่วนร่วมนักเรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชญ์พิจ์ สายเชื้อ. (2561). องค์กรที่มีความยืดหยุ่น. เรียกใช้เมื่อ 25 ธันวาคม 2562 จาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-182372>
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2560). รายงานการวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาความเป็นพลเมืองของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์. (2562). การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work). วารสารข้าราชการ, 61(4), 19-20.
- เอมอร วิริยะขันติกุล. (2555). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนา, 4(1), 102-111.
- Cattell, Raymond B. (1963). Manual for Junior-Senior High School Personality questionnaire "HSP" form A. Illinois : The institute for personality and Ability Testing.
- Ken Schwaber and Jeff Sutherland, คู่มือ Scrum™. เรียกใช้เมื่อ 21 สิงหาคม 2566 จาก <https://scrumguides.org/docs/scrumguide/v2.017/2017-Scrum-Guide-Thai.pdf>
- Robbins, S. P. a. C.. (2008). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.