

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE STRATEGIC
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXTENSION
SCHOOLS UNDER UDONTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



¹เรวดี สีเทา, ²พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ ³พิมพ์พร จารุจิตร

¹Revadee Seetao, ²Phongsak Srichan and ³Pimporn Charuchit

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ประเทศไทย

Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

¹Ravadee1992@gmail.com, ²Sphong@udru.ac.th, ³Pimporn.ch@udru.ac.th

Received: December 7, 2024; **Revised:** December 28, 2024; **Accepted:** January 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 186 คน ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์แบบกลุ่มกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เครื่องมือที่ใช้

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นด้านวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.97 และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เท่ากับ 0.96 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ($\bar{X} = 4.62$) 2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารเชิงกลยุทธ์, สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study : To study the level of organizational culture that affects the strategic management of school administrators to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) To study the level of strategic management of school administrators to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample group was teachers and educational administrators of the Educational Opportunity Expansion School. Under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2023, a total of 186 people were obtained through semi-structured group interviews. (Semi-Structured Interview). The research instrument was a questionnaire with a reliability in the organizational culture of 0.97 and the strategic planning of 0.96. The results of the research were found as follows. 1) The organizational culture of expand educational opportunities was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.62$). 2) The strategic management of expand educational opportunities was overall average is at a high level. ($\bar{X} = 4.34$).

Keywords : Organizational culture, The strategic management, Educational opportunity extension schools.

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยม สมมติฐาน ความเข้าใจและความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือเป็นหลักการที่ถูกต้อง โดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร โดยพื้นฐานแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานขององค์กรนั้นๆ ซึ่งได้มีการค้นคิด

หรือเรียนรู้โดยสมาชิกขององค์กร เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์กรเอง (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 2) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อที่จะต้องหาทางส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี มีความเข้มแข็งและสอดคล้องให้คงอยู่ ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ยิ่งในสภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป็นเครื่องมือในการบริหาร (สัมมา ธนินัย, 2556, หน้า 324)

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า แก้ไขปัญหาสังคมและเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ซึ่งคุณภาพของคนจะเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของการพัฒนาทั้งปวง ปัจจุบันระบบการศึกษาไทยประสบปัญหาด้านคุณภาพอย่างมากด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีพันธกิจที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 6) ในปี พ.ศ. 2566 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 29,449 แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7,250 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.62 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งส่วนมากจะอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3,205 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.43 และมีแนวโน้มที่จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, หน้า 1) จากข้อมูลพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ 1) นักเรียนมีคุณภาพการเรียนรู้ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ 2) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3) ความพร้อมและปัจจัยที่สนับสนุน และ 4) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 5-7) อีกทั้งการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และค่านิยมของชุมชน จึงทำให้สถานศึกษาไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ (ปรีชญา มั่นทนและคณะ, 2558, หน้า 135-148)

ปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการวางแผนกล

ยุทธอย่างสมบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้นำน้องการจะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกลำดับขั้นตอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในนำการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการจัดการศึกษาลงไปสู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตกต่ำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ยังไม่ผ่านการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาจากภายนอก (ชยพล คำยะอุ่น และคณะ, 2562, หน้า 18)

จากปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยอาจมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมองค์การ เหตุสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้วัฒนธรรมองค์การมีแนวโน้มในการส่งเสริมการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้ดีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมไปถึงศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปเป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นประโยชน์สูงสุดของแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดอุดรธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 186 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 รูปแบบ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 รูปแบบ จำนวน 40 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 186 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 และเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86 มีอายุ 41- 50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 รองลงมาคืออายุ 30 - 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 มีประสบการณ์ในการทำงาน สูงสุด 5 - 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.09 รองลงมา คือต่ำกว่า 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 40.86

2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	4.62	0.36	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.46	0.40	มาก
3. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.35	0.41	มาก
4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.35	0.44	มาก
5. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	4.40	0.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ($\bar{X} = 4.62$) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($\bar{X} = 4.46$) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.35$) และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) โดยพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระบบการบริหารงานแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุดรองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานร่วมกันเสมือนครอบครัวเดียวกัน

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วย การให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการเคารพเชื่อฟังผู้ที่มีความอาวุโสมากกว่า และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ของท่านมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้รางวัล เพื่อเป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่าง

ชัดเจน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแข่งขัน โดยวัดจากความสำเร็จของงานเป็นหลัก

2.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รู้สึกมีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับ

การทำงานอยู่เสมอ

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ในภาพรวม

การบริหารเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การศึกษาสถานภาพสถานศึกษา	4.31	0.41	มาก
2. การกำหนดทิศทางการศึกษา	4.38	0.45	มาก
3. การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.36	0.47	มาก
4. การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.35	0.44	มาก
5. การประเมินผลกลยุทธ์	4.31	0.43	มาก
รวม	4.34	0.39	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดทิศทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.38) การกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.36) การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.35) การประเมินผลกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.31) และการศึกษาสถานภาพสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.31) โดยพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการศึกษา สถานภาพสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ว่ามีความเหมาะสมกับบริบทสภาวะแวดล้อมเพียงใด

3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการจัดการจัดการศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนำนโยบายของต้นสังกัดมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาในการกำหนดทิศทางของ สถานศึกษา

3.3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการกำหนดผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละโครงการหรือกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

3.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการประเมินผลกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผลระหว่าง การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการที่อาจเกิดขึ้นตามมาในภายหลัง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับ

มาก ซึ่งสอดคล้องกับ นาฎพิมล คุณเผือก (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของพักรัตนา บุญประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ มีผลกระทบและอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน มีความเป็นมิตร เอื้ออาทร ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการปกป้องซึ่งกัน และกัน โดยที่ผู้นำเปรียบเสมือนผู้ปกครองที่มีความเป็นธรรมและให้ความเสมอภาคต่อสมาชิกทุกคนใน องค์การมีความยึดหยุ่นและยึดมั่นในข้อตกลงขององค์การ ซึ่งมีส่วนทำให้วัฒนธรรมองค์การเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้การดำเนินการขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการศึกษาสถานภาพสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางของ สถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ด้านการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา โคตรชาติ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดทำกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการควบคุมและการประเมินผล และสมยศ บุญเจริญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง เสริมสร้างให้สถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดสร้างวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กานต์ เสกขนุกต. (2545). *การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดทำแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน นำร่องการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. บัณฑิตวิทยาลัย :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล. (2553). *การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- จินตนา บุญบงการ. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐธินา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ณัฐวรา เอกฉัตร และคณะ. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(3), 11-22.*
- บุญเลิศ เย็นคงคา. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : วีเจพริ้นติ้ง.