

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
The Change Management of School Administrators
under Krabi Primary Educational Services Area Office

นกรินทร์ ธิยะภูมิ^{*1} นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์¹ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์²

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ²โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา

Nakarint Thiyaphum^{*1} Nilrat Navakaipaitoon¹ and Suraphong Auasiripornrit²

¹Gradute School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, ² Thasaraprasitsuksa School

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และ 3) ศึกษาแนวทางข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน จำแนกตาม เพศ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างได้ดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยีและด้านวัฒนธรรม
2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า เพศและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกวิชยฐานะและขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญของแนวทางด้านโครงสร้างและด้านบุคลากรเป็นสำคัญที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมและด้านเทคโนโลยี

คำสำคัญ : การบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of the research are 1) the change management of school administrators under Krabi Primary Educational Services Area Office. 2) to compare the changes of school administrators, which classified by gender, academic standing, experience of school management, and the size of the study area. 3) the research is to gain some guidelines and recommendations about the change management of school administrations under Krabi Primary Educational Services Area Office. For the sample group, they are 136 school administrators from different schools. Questionnaire has been used for a tool to collect the information. The statistics was used in the this analysis are Frequency Value, Percentage, the Average, Standard Deviation, t-test, F-test, and one-way ANOVA. When finding the differences, then proceed the test in pairs by applying Scheffe's method.

The result of the research

1. All of the change management of school administrators under Krabi Primary Educational Services Area Office is at a high level. The order ranges from the highest to the lowest is personnel, structure, technology, and culture.

2. The result of the comparison of the change management of school administrators under Krabi Primary Educational Services Area Office classified by gender, academic standing, experience of school management, and the size of the study area find out that gender and experience of management have statistically significant difference at .05 level. When classifying academic standing and the size of the study area, there is no difference.

3. For guidelines and recommendations of the change management of school administrators under Krabi Primary Educational Services Area Office, the majority of interviewees put the structure and personnel as the most important. Then, follow by culture and technology.

Keyword: Management, School Administrators, Educational Services Area Office

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด ด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาที ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กร จากเดิมไปสู่กระบวนการที่ใหม่ เช่น จากยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่การมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์กลางอำนาจไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับล่าง จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งเพื่อการแข่งขันเปลี่ยนแปลงเป็นมุ่งแสวงหาความร่วมมือจากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลัก เปลี่ยนแปลงเป็นการยึดความสำคัญของคนและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกันเปลี่ยนแปลงไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย (Phanit, W., 2012)

องค์การทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิดย่อมได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม

ภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพราะหากสิ่งแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาย่อมต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร การจัดการบริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สำหรับ การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จนั้นคือ ต้องบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การดำเนินการใดๆ ก็ตามในองค์กรหรือสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์ เตรียมการ วางแผนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน สามารถชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการ รักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (KeeSukphan, E., 2016)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สูงขึ้น โดยในส่วนของงานบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็น สิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี ความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ กำลังเกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน (KeeSukphan, E., 2016)

National Education Act 1999 and Amendments (No. 2) B.E. 2545 (2008 : 3) หมวด 6 บัญญัติให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยให้หน่วยงาน ต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำ รายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาและมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงใหม่ (พ.ศ.2552-2559) ยังได้ปรับปรุง นโยบายเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ คือเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการพัฒนาที่มีดุลยภาพ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ให้ความสำคัญเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่การ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่เน้น 3 เป้าหมาย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทาง การศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา ตลอดจนคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Revised National Education Plan 2009-2016, 2010)

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนด แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัด การศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ผลการดำเนินการจัด การศึกษาของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 คือมุ่ง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วต้องมี ลักษณะ ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตาม หลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์ และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพล

โลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (Ministry of Education 2008 : 6-7)

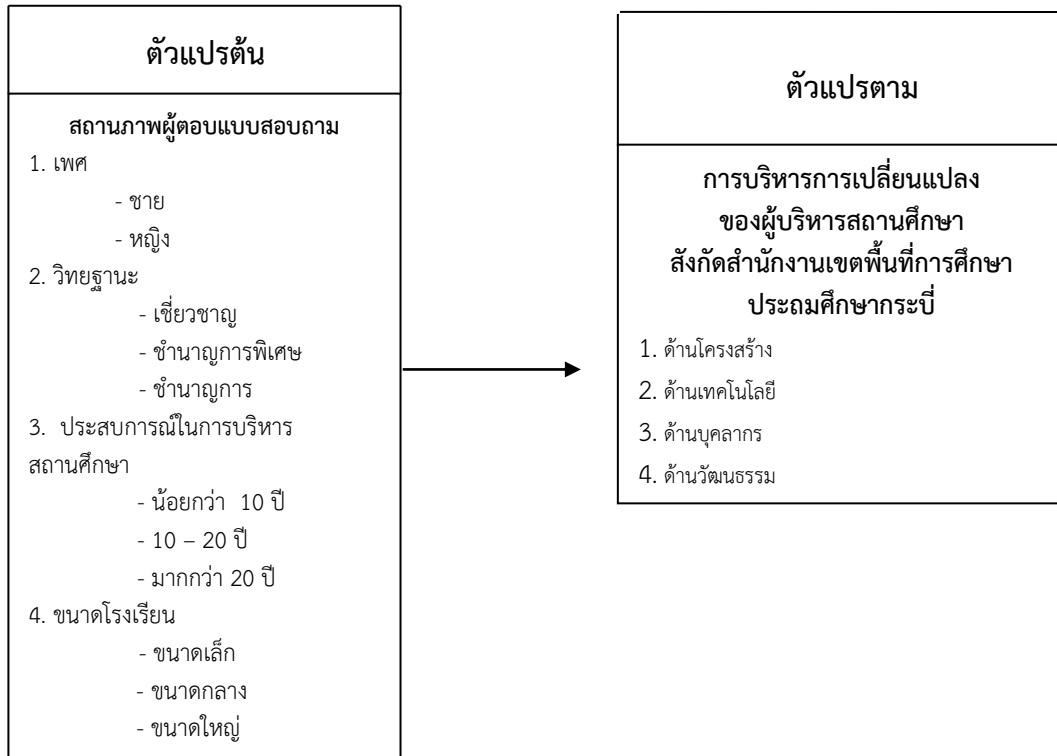
Office of the Public Sector Development Commission (2009 : 1-2) ได้จัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่เพื่อให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ให้คนหลากหลาย ทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน 2) ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การตอบสนองความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กร นวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งความหมายว่า ต้องคิดแบบหลุดโลก จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลก โดยการทดลองทำเพียงน้อยๆ ถ้าได้ผลจึงจะขยายการทดลองทำมากขึ้น จนในที่สุดขยายเป็นแบบวิธีทำงานใหม่ 4) นำเข้าความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสมเพื่อพร้อมใช้กับบริบท

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานภายในสถานศึกษาและตอบสนองความต้องการนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
 2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน
 3. เพื่อศึกษาแนวทางข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จึงได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้แก่

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 211 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) จำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็นดังนี้ 1) แบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมี 2 ตอน 2)แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

แบบที่ 1 ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดโรงเรียน ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

แบบที่ 1 ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับมาก

ระดับ 3	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับน้อยที่สุด

แบบที่ 2 แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ โดยมีข้อมูลและขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพื้นฐานในการบรรยายข้อมูล โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 ใช้สถิติพื้นฐานในการบรรยายข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 - 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t- test แบบสองกลุ่มอิสระ (Independent Sample Test) เป็นสถิติในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
 - 3.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ F - test (ANOVA) เป็นสถิติในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางและเสนอแนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ใช้การสรุปเนื้อหาเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” สรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญของแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ในทุกด้านและถือว่าสำคัญที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ มีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ อย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพฤติกรรมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Teerakul, K. (2013 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Unmag, W. (2013 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ Thimpithuk, S. (2012 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านบุคลากร มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้าง มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยี มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และด้านวัฒนธรรม มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อนำค่าเฉลี่ยภายในด้านบุคลากรมาเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.57$) ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.54$) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปรับทัศนคติบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.51$) ผู้บริหารประเมินสมรรถนะของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.51$) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}=4.51$) ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.51$) ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรได้ ($\bar{x}=4.45$) ผู้บริหารมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างชัดเจนต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.41$) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.41$) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นความจำเป็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.40$) ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{x}=4.13$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marawong, S. (2011 : 12) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า มีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคมหรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงได้ให้ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การแสดงวิสัยทัศน์ในการปรับทัศนคติบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง การประเมินสมรรถนะภายหลังการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านเทคโนโลยี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดแสดงแผนภูมิโครงสร้างบังคับบัญชาและประกาศให้ทราบอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นผู้บริหารต้องจัดแสดงแผนภูมิโครงสร้างพร้อมทั้งประกาศให้ทราบทั้งองค์กรเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Panghanga, P., 2009, Abstract) ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารออกแบบวิธีการทำงานใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดศักยภาพในการบริหารงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักรู้ในด้านเทคโนโลยีพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Timpitak. P. (2013 : Abstract) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเอง ขับเคลื่อนการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

และบุคลากรปรับตัวยอมรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Amboon, U. (2015 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านคนอยู่ในระดับมาก

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับในศักยภาพความสามารถการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะ ปัจจุบันการดำเนินงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาขึ้นบ่อยครั้งไม่มากก็น้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการ พัฒนาความสามารถของตนเอง บริหารงานเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดการยอมรับจากการเปลี่ยนแปลงที่ อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Teerakul, K. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การ เปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านวัฒนธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาด โรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยสอดคล้อง กับ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีทัศนคติต่อการบริการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Amboon, U. (2015 : Abstract) ศึกษาการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 5 ผลการ เปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเทคโนโลยีไม่

แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ scheffe 1) ด้านโครงสร้าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี มีระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี มีระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 20 ปี มีระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนทุกขนาด ต่างมีบริบทที่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแนวทางคล้ายๆ กัน จึงไม่มีความแตกต่างในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Unmag, W. (2013 : Abstract) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ นำหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารภายในของโรงเรียนให้ดีมีมาตรฐานยิ่งขึ้น
2. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความแตกต่างในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการส่งเสริมฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย
3. การบริหารของผู้บริหารมีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงด้านวัฒนธรรม จึงควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่ตระหนักถึงความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับภายใต้การบริหารที่เท่าเทียมกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในบริหารต่างกันมากกว่า 10 ปีและน้อยกว่า 10 ปี จะความแตกต่างในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน หน่วยงานต้นสังกัดควรนำจะมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะมาบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่กระทรวงกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Reference

- Academic Scholar. (2009). *Future Thailand 2562*. Bangkok: Author. (In Thai)
- Authumsakulrat, P. (2012). *The document of funding for school areas within 2004-2014*. Bangkok: NontriWaitya School, The group of plan and policy. (In Thai)
- Jumkrom, B. (2009). *A School Administration according to the Good Governance of the School Administrators under Samut Prakarn Zone 1*. (M.Sc. Thesis). Dhonburi Rajabhat University. (In Thai)
- Malakul Na Ayutthaya, P. (2009). *Organization Development*. Bangkok: KPON. (In Thai)
- _____. (2009). *The Management of Changes*. Bangkok: Chulalongkorn University, Faculty of Political Science. (In Thai)
- Mongkolwanich, J. (2012). *Administration of educational organization and personnel*. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)
- Promsri, C. (2014). *Contemporary Leadership*. Bangkok: Panyachon. (In Thai)
- Puempol, K. (2009). *Employee Performance*. Bangkok: BoonsiriPrint. (In Thai)
- Rattanadilok Na Phuket, P. (2010). *Organization and Management*. Bangkok: JarasaneePrint. (In Thai)
- Rukleang, P. (2013). *The management of Education theories and practices*. Phitsanulok: Phitsanulok University. (In Thai)
- Sornlum, D. (2011). *Happy Workplace 8*. Bangkok: Songka Creation. (In Thai)
- Teerakul, K. (2013). *The Change Management of School Administrators under Samut Prakarn Primary Educational Services Area Office Zone 1*. (M.Sc. Thesis). Dhonburi Rajabhat University. (In Thai)
- The Ministry of Education. (2008). *Standard Education Curriculum B.C. 2551*. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand. (In Thai)
- Unmag. W. (2013). *The Study of Change Management of Government's Secondary School Administrator in The Secondary Educational Service Area Office 2*. (Educational Administration). Srinakharinwirot University, Graduate School. (In Thai)

ผู้เขียน

นครินทร์ ชียะภูมิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: nakarinti2611@gmail.com

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: nilrat_nav@nstru.ac.th

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ

โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา

ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

e-mail: surapong0603@gmail.com