

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

นครินทร์ ธิยะภูมิ^{*1} นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์¹ และสุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์²

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ²โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา

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

¹Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, ²Tha Sala Prasitsuksa School

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน เพื่อศึกษาแนวทางข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างได้ดำเนินการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ เชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า

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

คำสำคัญ : การบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of the research about the change management of school administrators under Krabi Primary Educational Services Area Office is to compare the changes of school administrators, which classified by gender, academic standing, experience of school management, and the size of the study area. In addition for 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 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 ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนด้านการบริหารองค์การ จากเดิมไปสู่กระบวนการขั้นใหม่ เช่น จากยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่การมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์กลางอำนาจไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับล่าง จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งเพื่อการแข่งขันเปลี่ยนแปลงเป็นมุ่งแสวงหาความร่วมมือจากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลัก เปลี่ยนแปลงเป็นการยึดความสำคัญของคนและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกันเปลี่ยนแปลงไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

องค์การทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิดย่อมได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ขเพราะหากสิ่งแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาย่อมต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การ การจัดการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สำหรับการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จนั้นคือ ต้องบริหารด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การดำเนินการใดๆ ก็ตามในองค์การหรือสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์

เตรียมการ วางแผนอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน สามารถชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยในส่วนของการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (2551, 3) หมวด 6 บัญญัติให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงใหม่ (พ.ศ.2552-2559) ยังได้ปรับปรุงนโยบายเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คือเพื่อบูชาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ให้ความสำคัญเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่เน้น 3 เป้าหมาย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา ตลอดจนคำนึงถึงความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2552-2559, 2553)

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ผลการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 คือมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ 2551, 6-7)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, 1-2) ได้จัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่เพื่อให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีความรู้พื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน 2) ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ ความต้องการของสังคม หรือ ความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กร นวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่ง ความหมายว่า ต้องคิดแบบหลุดโลก จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลก โดยการทดลองทำเพียงน้อยๆ ถ้าได้ผลจึงจะขยายการทดลองทำมากขึ้น จนในที่สุดขยายเป็นแบบวิธีทำงานใหม่ 4) นำเข้าความรู้จากภายนอก อย่างเหมาะสมเพื่อพร้อมใช้กับบริบท

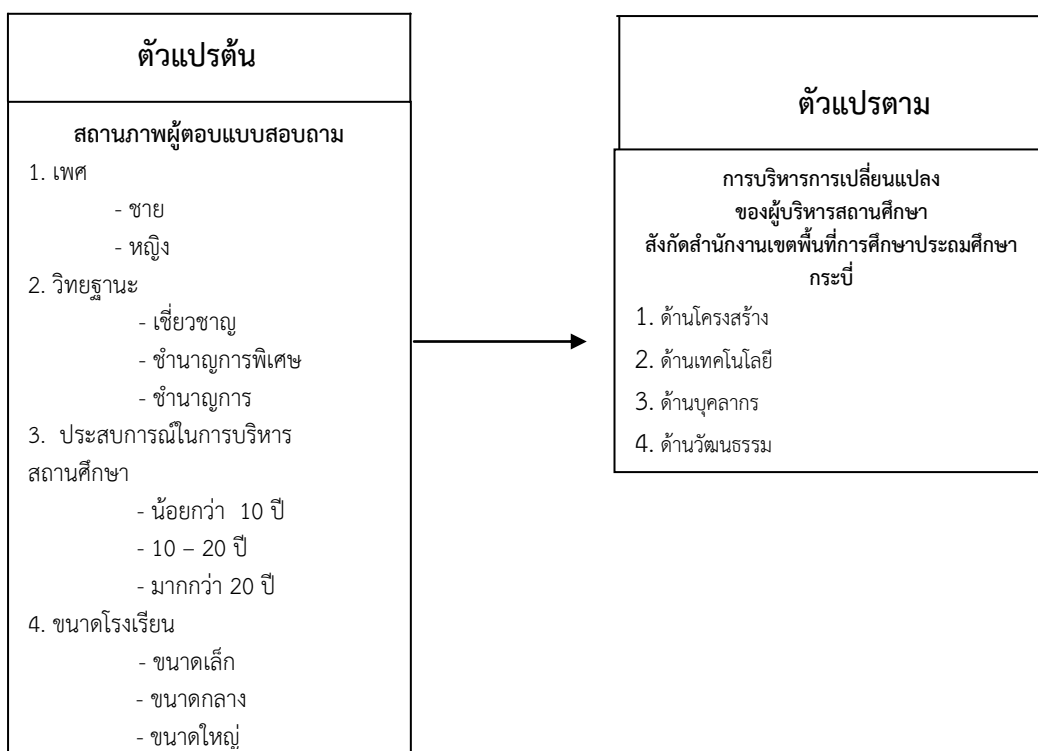
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปเป็น ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานภายในสถานศึกษาและตอบสนองความต้องการนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตาม เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาด ของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จึงได้สรุปเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย 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 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า

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

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 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 กาญจนา ชีระกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิลาวลัย อันมาก (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ ศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านบุคลากร มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้าง มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยี มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และด้านวัฒนธรรม มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อนำค่าเฉลี่ยภายในด้านบุคลากรมาเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.57$) ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าทำงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.54$) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการปรับทัศนคติบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.51$) ผู้บริหารประเมินสมรรถนะของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.51$) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{xx}=4.51$) ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.51$) ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรได้ ($\bar{xx}=4.45$) ผู้บริหารมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างชัดเจนต่อเนื่อง ($\bar{xx}=4.41$) ผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ($\bar{xx}=4.41$) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นความจำเป็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{xx}=4.40$) ผู้บริหารมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{xx}=4.13$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด มาวงศ์ (2554, 12) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า มีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคมหรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงได้ให้ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลากรไม่ว่าจะเป็นกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การแสดงวิสัยทัศน์ในการปรับทัศนคติบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง การประเมินสมรรถนะภายหลังการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านเทคโนโลยีสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดแสดงแผนภูมิโครงสร้างบังคับบัญชาและประกาศให้ทราบอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นผู้บริหารต้องจัดแสดงแผนภูมิโครงสร้างพร้อมทั้งประกาศให้ทราบทั้งองค์กรเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญ์ณภู แพงหงา (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารออกแบบวิธีการทำงานใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดศักยภาพในการบริหารงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักรู้ในด้านเทคโนโลยีพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเอง ขับเคลื่อนการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และบุคลากรปรับตัวยอมรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ อันมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุ่นเรือน อำบุญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ด้านคนอยู่ในระดับมาก

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้รับการยอมรับในศักยภาพความสามารถการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันการดำเนินงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาขึ้นบ่อยครั้งไม่มากนักน้อย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง บริหารงานเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดการยอมรับจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา อีระกุล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ อันมาก (2556,

บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านวัฒนธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีทัศนคติต่อการบริการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวัลย์ อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุ่นเรือน อ่ำบุญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน 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 วิลาวัลย์ อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารในภาพรวมแตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ใน

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนทุกขนาด ต่างมีบริบทที่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแนวทางคล้ายๆ กัน จึงไม่มีความแตกต่างในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ อันมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ นำหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารภายในของโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่มีความแตกต่างในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการส่งเสริมฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย
3. การบริหารของผู้บริหารมีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงด้านวัฒนธรรม จึงควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่ตระหนักถึงความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับภายใต้การบริหารที่เท่าเทียมกัน
4. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในบริหารต่างกันมากกว่า 10 ปีและน้อยกว่า 10 ปี จะมีความแตกต่างในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน หน่วยงานต้นสังกัดควรนำจะมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะมาบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่กระทรวงกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Reference

- Academic Scholar. (2009). *Future Thailand 2562*. Bangkok. (In Thai)
- Bungorn Jumkrom. (2009). *A School Administration according to the Good Governance of the School Administrators under Samut Prakarn*. Zone 1. M.Sc. Thesis, Dhonburi Rajabhat University. Dhonburi. (In Thai)
- Chaiyaseth Promsri. (2014). *Contemporary Leadership*. Bangkok: Panyachon. (In Thai)
- Dawjai Sornlum. (2011). *Happy Workplace 8*. Bangkok: Songka Creation. (In Thai)
- Jompong Mongkolwanich. (2012). *Administration of educational organization and personnel*. Chulalongkorn University. Bangkok. (In Thai)
- Kanjana Teerakul. (2013). *The Change Management of School Administrators under Samut Prakarn Primary Educational Services Area Office*, Zone 1. M.Sc. Thesis, Dhonburi Rajabhat University. Dhonburi. (In Thai)
- Kantaya Puempol. (2009). *Employee Performance*. BoonsiriPrint. Bangkok. (In Thai)

- Pannaros Malakul Na Ayutthaya. (2009). *Organization Development*. Bangkok: KPON Co.Ltd. (In Thai)
- Pannaros Malakul Na Ayutthaya. (2009). *The Management of Changes*. Faculty of Political Science, Chulalongkorn University. Bangkok. (In Thai)
- Pannaros Malakul Na Ayutthaya. (2009). *The Management of Changes*. March, 16 2019. (In Thai)
- Pathai Authumsakulrat. (2012). *The document of funding for school areas within 2004-2014*. The group of plan and policy, NontriWaittaya School. Bangkok. (In Thai)
- Pathai Authumsakulrat. (2014). *The Standard Education of Thailand in 2014*.
- Pichai Rattanadilok Na Phuket. (2010). *Organization and Management*. Bangkok: JarasanePrint. (In Thai)
- Prapapan Rukleang. (2013). *The management of Education theories and practices*. Phitsanulok: Phitsanulok University. (In Thai)
- The Ministry of Education. (2008). *Standard Education Curriculum B.C. 2551*. The Agricultural Co-operative Federation of Thailand., LTD. Bangkok. (In Thai)