

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*

CHANGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHER UNDER SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิชญาดา เกิดชุมทอง* และบุญเลิศ ธาณิรัตน์

Witchayada Kerdkhumthong and Boonlert Taneerat

คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Faculty of Education and Social Studies, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: fon.witchayadaka@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เพศของผู้บริหาร วิชยฐานะของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิสัดส่วน 2 ขั้นตอน และการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ .987 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนบุคลากร ขาดงบประมาณ ครูและบุคลากรทางการศึกษา บางกลุ่มปฏิเสธการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารจึงควรลดภาระการทำงานอื่น ๆ ของครูให้น้อยลงและควรพัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงาน of ครูและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

* Received April 11, 2024; Revised April 24, 2024; Accepted April 28, 2024

Abstract

The aims of this study were to investigate change management of school administrators as perceived by teachers, to compare the change management of school administrators as perceived by teachers in relevance to their gender, educational level, academic standing, work experience, administrators' gender and school size, and to examine problems with suggestions regarding change management of school administrators. This research study used two steps of proportional stratified random sampling and simple random sampling. The sample consisted of 297 teachers of the academic year 2022 under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1. The data gathering instrument was a five-level rating scale questionnaire with the IOC ranged between 0.60 - 1.00 and the overall coefficient alpha of .987. The statistics used in the analysis comprised percentage, mean, standard deviation, One - way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD). The results revealed that 1) The overall change management of school administrators as perceived by teachers was found at a good level. 2) Teachers with different work experiences, administrators' academic standings, and school sizes, had significant differences in their perceptions at level of .001. Teachers with different genders had significant differences in their perceptions at level of .01, and no differences were found in other variables. And 3) Problems and suggestions indicated that some schools were short of personnel and fell short of budget. Some teachers and educational personnel refused to use technology. Therefore, administrators should reduce other workloads for teachers, develop their potentials, support and promote systematic use of technology in schools.

Keywords: Change Management, School Administrators, Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและผันแปรอย่างรวดเร็วของโลก การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นผลจากการขับเคลื่อนของ 3 กระแสหลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่หลอมรวมสังคมทั้งโลกให้เป็นสังคมเดียว ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นในโลกอย่างมากและทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และ 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) ที่เงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกสมัยใหม่ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินทำให้เงินเป็นตัวขับเคลื่อนโลกในทุกด้าน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบเป็นดิจิทัลมากขึ้น (ธานินท์ เอื้ออภิธร, 2560)

กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีผลกระทบต่อประเทศไทยหลากหลายประการทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด - 19 และยังเป็นช่วงเวลาที่มีความโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทย ดังนั้น การขับเคลื่อนพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เราจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา มีความจำเป็นปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้มีความปลอดภัยทั้งต่อผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้



เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องตระหนักถึงสภาพปัญหาจากบริบทของสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่สอดคล้องกับความต้องการของชาติ (Namprom, Thum, 2019) การเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ขององค์การด้วยเสมอ ดังนั้น ในการเปลี่ยนแปลงองค์การไม่ว่าจะเป็นจุดใดจุดหนึ่งก็ตามจะต้องคำนึงถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย (วันชัย มีชาติ, 2548) การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันการบริหารการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านบุคลากร (People) และ 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture) โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วย (Bartol, Kathryn M., 1998)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 138 โรงเรียน มีครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,275 คน มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรคุณภาพ การศึกษาวิถีใหม่ น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างปลอดภัยและยั่งยืน โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีจุดเน้น คือ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีพื้นฐานชีวิต พร้อมสู่สากลซึ่งสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีทั้งผู้บริหารโรงเรียนรุ่นเก่าและผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่ มีทั้งที่สามารถปรับตัวพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้และผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนที่ยังไม่สามารถปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงได้ การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดทุกคนต้องศึกษา ทำความเข้าใจและพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นสู่การเป็นองค์กรคุณภาพในวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) เพื่อพัฒนานักเรียนสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านบุคลากร (People) และ 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture) ตามแนวคิดของ Bartol & Martin เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การพัฒนาประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่สอดคล้องกับความต้องการให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ผลการวิจัยมีความตรงภายใน (Internal validity) ความตรงภายนอก (External validity) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านบุคลากร (People) 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวนครู 1,275 คน จาก 138 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน และตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านบุคลากร (People) 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านเทคโนโลยี (Technology) 3) ด้านบุคลากร (People) 4) ด้านวัฒนธรรม (Culture) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ ดีมาก ดีพอใช้ ควรปรับปรุง ต้องปรับปรุง มีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งหมดเท่ากับ .983

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาและการวัดผลประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งค่า IOC ที่ได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2558) จึงสามารถนำข้อคำถามดังกล่าวไปใช้เป็นข้อคำถามได้ ต้องได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 40 ข้อคำถาม พบว่า มีค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.6 - 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out)



จากนั้นนำแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่น แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งรายด้านและรายฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ธีรศักดิ์ อุณารมย์เลิศ, 2556) ถือว่ามีความเชื่อมั่น แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับ ของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัย ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยโดยการหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบของความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	18.50
หญิง	242	81.50
รวม	297	100



ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	216	72.70
สูงกว่าปริญญาตรี	81	27.30
รวม	297	100
วิทยฐานะ		
ครูไม่มีวิทยฐานะ	108	36.40
ครูชำนาญการ	63	21.20
ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	126	42.40
รวม	297	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	62	20.90
10 - 20 ปี	38	12.80
20 ปีขึ้นไป	197	66.30
รวม	297	100
เพศของผู้บริหาร		
ชาย	144	48.50
หญิง	153	51.50
รวม	297	100
วิทยฐานะของผู้บริหาร		
ผู้อำนวยการชำนาญการ	74	24.90
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป	223	75.10
รวม	297	100
ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	95	32.00
ขนาดกลาง	160	53.90
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	42	14.10
รวม	297	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมี จำนวน 297 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.50 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.70 วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป ร้อยละ 42.40 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 66.30 ผู้บริหารเพศหญิง ร้อยละ 51.50 ผู้บริหารวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ร้อยละ 75.10 และโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 53.90

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านโครงสร้าง (Structure)	4.44	0.63	ดี	2
2. ด้านเทคโนโลยี (Technology)	4.35	0.65	ดี	4



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยรวมและเป็นรายด้าน (ต่อ)

การบริหารการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
3. ด้านบุคลากร (People)	4.42	0.66	ดี	3
4. ด้านวัฒนธรรม (Culture)	4.49	0.62	ดี	1
รวม	4.43	0.64	ดี	-

จากตารางที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ ดีโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านวัฒนธรรม (Culture) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) และด้านบุคลากร (People) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี (Technology) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การใช้แอปพลิเคชันที่ทันสมัยในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากรทางการศึกษาภายนอกโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การกระจายอำนาจการบริหารโดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนและการให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพและเป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน

2.2 ด้านเทคโนโลยี (Technology) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน การบริการ และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การกำกับติดตามการใช้ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ วางแผนและจัดระบบข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันและการส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

2.3 ด้านบุคลากร (People) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเรียนรู้และเข้าใจเพื่อรับมือกับการเกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน และการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.4 ด้านวัฒนธรรม (Culture) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขภายใต้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการใส่ใจในการฝึกฝนและปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความยืดหยุ่นทางด้านวัฒนธรรมและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน



3. การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามเพศ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู	F - test						
	เพศ	วุฒิ การศึกษา	วิทย ฐานะ	ประสบการณ์ การทำงาน	เพศของ ผู้บริหาร	วิทยฐานะ ของ ผู้บริหาร	ขนาด โรงเรียน
1. ด้านโครงสร้าง (Structure)	2.277	.686	2.422	24.142***	.126	16.883***	28.035***
2. ด้านเทคโนโลยี (Technology)	10.554***	1.014	.642	30.015***	.072	5.748*	22.976***
3. ด้านบุคลากร (People)	7.894**	.000	1.627	.13.935***	.000	13.804***	24.183***
4. ด้านวัฒนธรรม (Culture)	5.599*	.931	.787	15.539***	2.090	13.807***	7.232***

* นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศชายมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูเพศหญิง ด้านวัฒนธรรม (Culture) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านบุคลากร (People) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโครงสร้าง (Structure) ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ 3 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรม (นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ, 2563) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ สด้า ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ประสิทธิ์ สด้า, 2564)

ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรม (Culture) จากการศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ด้านวัฒนธรรม (Culture) ภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ลำสัน ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุกัญญา ลำสัน, 2565)

ด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยี (Technology) จากการศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ด้านเทคโนโลยี (Technology) ภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัตน์ อยู่ยี่น ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนวัดนาวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (จิรัตน์ อยู่ยี่น, 2565) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ, 2563)

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เพศของผู้บริหาร วิชยฐานะของผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน ซึ่งนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา ประมาคมา ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอบึงสามพัน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอบึงสามพัน ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน (สุพิชญา ประมาคมา และคณะ, 2561)

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรจิต ดิลกเดชาพล ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในโรงเรียนขับเคื่อน การจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตามความคิดเห็นของครูผู้บริหารมีการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน (ภัทรจิต ดิลกเดชาพล, 2560)



2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก วิทยฐานะและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน (นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ, 2563)

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรจิต ดิลกเดชาพล ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตามความคิดเห็นของครูผู้บริหารมีการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภัทรจิต ดิลกเดชาพล, 2560)

2.5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปรเพศของผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีเพศต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา วัฒนสงค์ และคณะ ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีเพศชายและเพศหญิงมีทัศนะต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (สุพัตรา วัฒนสงค์, 2562) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ ธิยะภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ, 2563)

2.6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปร วิทยฐานะของผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลีทอง ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วิมาลย์ ลีทอง, 2563)

2.7 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูตามตัวแปรขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้การบริหารโรงเรียนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อลิสรา เพ็ชรอาวูธ ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของแมคคินซี ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามตัวแปรขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน (อลิสรา เพ็ชรอาวูธ)



ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียนควรปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID Plan) และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นและบริบทของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร เลิกนอก ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และติดต่อสื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น (ภคพร เลิกนอก, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรม (Culture) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านบุคลากร (People) และด้านเทคโนโลยี (Technology) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ควรมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้มีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยี (Technology) เพราะมีการรับรู้ของครูอยู่ในระดับต่ำสุด โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการและจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ มาอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน อีกทั้งในเรื่องการจัดระบบข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน และการส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีในปัจจุบัน การกำกับติดตามการใช้ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ วางแผน และการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน การบริการ และการประชาสัมพันธ์โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูที่มีเพศและเพศของผู้บริหารต่างกันมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม (Culture) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านบุคลากร (People) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านเทคโนโลยี (Technology) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ส่วนด้านโครงสร้าง (Structure) ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีผู้บริหารวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านบุคลากร (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านเทคโนโลยี (Technology) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเรียนสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาและวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีประสบการณ์ การทำงาน วิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทางสำนักงานเขตพื้นที่ ควรหาวิธีการพัฒนา หรือแก้ไขปรับเปลี่ยนให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อการบริหารให้ ไม่แตกต่างกัน เพื่อลดปัญหาในการบริหารงานได้ จากผลการวิจัยที่เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่า โรงเรียนขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบ บริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางกลุ่มปฏิเสธการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารโรงเรียน โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการทำให้การบริหารงานไม่เกิดสภาพคล่องใน การบริหาร ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด จัดฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้การใช้เทคโนโลยีให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ควรกำกับติดตามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรได้หามาตรการ วิธีการแก้ไขปัญหา อย่างรีบด่วนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิรัตน์ อยู่ยี่น. (2565). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนวัดนางว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(7), 165-176.
- ชานินท์ เอื้ออภิธร. (2560). ทักษะการเรียนรู้ใหม่เพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพายัพ อีสเทอร์น, 6 (12), 113-124.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2556). การประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นกรินทร์ ชิชะภูมิ และคณะ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 12(2), 138-149.
- ประสิทธิ์ สด้า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนเครือข่ายร่วมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2558). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: มิน เซอร์วิสซัพพลาย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬานาครทรรศน์, 7(2), 151-166.
- ภัทรจิต ดิลกเดชาพล. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในโรงเรียนขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา จังหวัดพะเยา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหาร องค์การสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.



- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิสา คงสุวรรณ และคณะ. (2561). การพัฒนาแบบจำลองการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(3), 39-48.
- สุพัตรา วัฒนสงศ์. (2562). ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- สุพิชญา ประมาคมา และคณะ. (2561). ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอวาปีปทุม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 7(1), 119-131.
- อลิสรา เพ็ชรอร่าม. (ม.ป.ป.). การบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิด 7S ของแมคคินซีตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- Bartol, Kathryn M. (1998). Management. 3rd ed. New York: McGraw - Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Namprom, Thum. (2019). VUCA World... Captain Phuan is uncertain, supports and conceals the network. Retrieved January 2, 2024, from <https://reder.red/vuga-world-18-12-2019>