

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2
Transformational Administration of Administrators Affecting
Communication in Organization under The Office of Chonburi Primary
Education Service Area 2

Received : May 10, 2019

Revised : May 29, 2019

Accepted : June 30, 2019

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ¹

Tarinee Kittikanjanasophon

วีระ วงศ์สรรค์²

Weera Wongsan

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ³

Methawee Udomthumanupap

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำนวน 570 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การสื่อสารในองค์การสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านคนและด้านวัฒนธรรมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1 ดังสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

คำสำคัญ : การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การสื่อสาร, ในองค์การ

^{1,2,3} มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study the transformational administration of administrators affecting the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2, in four aspects: the structure, the technology, the people and the culture. The sample were 570 personnel in schools under the office of Chonburi primary education service area 2. The data was collected by questionnaires. To analyze data by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were found that (1) the total of the transformational administration of administrators of schools under the office of Chonburi primary education service area 2 were at the highest level, (2) the total of the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2 were at the high level and (3) transformational administration of administrators affecting the communication in organizations under the office of Chonburi primary education service area 2, especially the people aspect and the culture aspect were at high level, with statistically significant at 0.5 and 0.1 as the equation; $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

Keywords: Transformational Administration, Communication, In Organization

บทนำ

ประเทศไทยต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่มักเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีต การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า ง่าย แต่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้าง และจิตใจ (มัลลิกา ต้นสอน, 2556:6)

สภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ (ริตมี เจริญรัตน์, 2556:8) ด้วยเหตุนี้การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษา ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559:2-16) ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา และพัฒนาคนให้ดีขึ้นมีคุณภาพ โดยหมวด 4 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัยตามนโยบายการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559:34) เพื่อสร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารคุณภาพควบคู่กับการปรับปรุงและจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี โดยทำให้เร็ว มีผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุด กระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษามีการควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ได้กำหนดจุดเน้นในเรื่องคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ โดยการพัฒนาครูประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ยกเครื่องระบบบริหารงานบุคคลรวมทั้งคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ สำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนจึงปรารถนาที่จะให้มีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพจึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการสื่อสารในองค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีความชำนาญเฉพาะด้าน (วิจิโร) และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (นิสสัยสัมพันธ์) ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล (จักขุมา)

มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูง มาสู่การปฏิบัติในการบริหาร และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994, อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2560) ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างภายในองค์กรก็จะต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก (สัมมา รณินธ์, 2557; 28, อ้างถึงใน ธาณี กิตติกาญจนโสภณ, 2560) ด้วยความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรที่เป็นสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในฐานะเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และในฐานะเป็นนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบด้วยแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่น่าสนใจศึกษาเพื่อการเสริมสร้าง และขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา และส่งผล ให้องค์กร สามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนและนโยบายในการพัฒนาการบริหารงาน ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาตลอดจนสถานศึกษาทั่วไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลง

รูและเบอร์ (Rue & Byars, 2012 อ้างถึงในสัมมา รณินธ์, 2557:26) กล่าวว่า iva การจัดการคือรูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอันได้แก่ที่ดินแรงงานและทุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บาร์โธลและมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998 อ้างถึงในสัมมา รณินธ์, 2557, 29) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการในกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการทำหน้าที่หลักของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) (Bartol & Martin, 1998: 371-374)

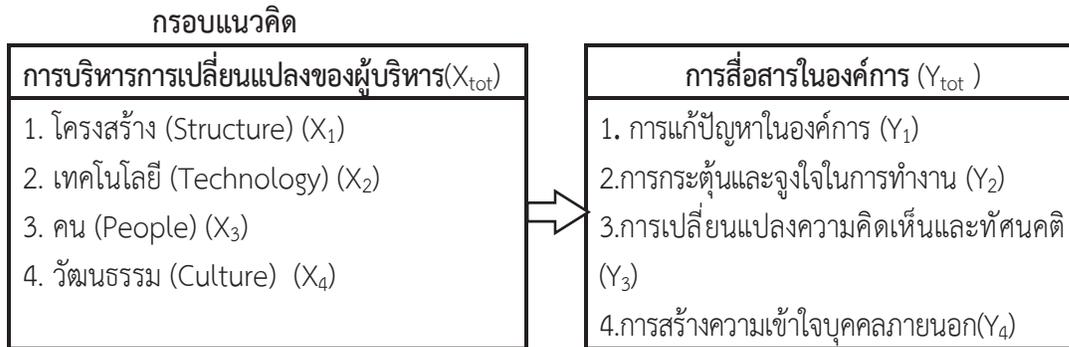
ชาญชัย ทองประสิทธิ์ (2557: 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการองค์การ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้ซึ่งมีผลต่อการกำหนดโครงสร้าง แบบแผนวิธีการคิด และวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557:273) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมายอาทิการปฏิรูประบบราชการการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการออกนอกระบบการร่วมทุนการรวมกิจการรวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ในองค์การ

ซาแรมบ้า (Zaramba, 2003 : 5) กล่าวถึงการสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การและช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ส่วนแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) กล่าวว่า การสื่อสารคือความหมายที่บุคคลสองคนหรือมากกว่าสองขึ้นไปสร้างขึ้นร่วมกันโดยใช้จันภาษาและอวัจนภาษา และเกิดการรับรู้และแปลความหมายนั้น ๆ โดย วิลเบอร์ ชรัมป์ (Wilbur Schramm, 1971) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึง การแลกเปลี่ยนสัญญาณข่าวสารระหว่างบุคคลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ดังนั้น การสื่อสาร จึงหมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทาง ต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อให้เปลี่ยน พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ดังนี้ 1. เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการแก้ปัญหาการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์การจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2. เป็นเครื่องมือที่ช่วย กระตุ้นและจูงใจการทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์การเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน 3. การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติที่ดี สามารถช่วยกันปฏิบัติการกิจขององค์การ และ ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์การให้ได้ 4. การสร้างความเข้าใจแก่บุคคลภายนอก การสื่อสารช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์การสู่บุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี

การสื่อสารในองค์การ จึงเป็น เครื่องสร้าง ความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรมตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ ความสัมพันธ์ในการสื่อสารเป็นศูนย์รวมให้องค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ใช้จะต้องเข้าใจและเข้าถึงกระบวนการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลในองค์การ มีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ซึ่งอาจกระทำได้โดยใช้เครื่องมือในการสื่อความหมายด้วยการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ เพื่อให้ผู้อื่นรับทราบและเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในองค์การสถานศึกษา



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา: บาร์โธล (Bartol, 1998, 371-374) ; แดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994, 94) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2560. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวนบุคลากร 1,586 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 570 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie&Morgan,1970: 607)

2. ตัวแปร

2.1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาร์โธล (Bartol,1998: 371-374) ซึ่งประกอบด้วย ด้าน ดั้งนี้ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร ตามแนวคิด ความสำคัญของการสื่อสารของแดเนียล และสไปเกอร์ (Daniels and Spiker, 1994: 94)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม(Check list) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถาม ชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ (Likert's Five Levels Rating Scale) มีการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ(Rensis Likert, 1961 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2554: 161)นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนพณิชศึกษา (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach,1974, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2554:163) ค่าความเชื่อมั่น

ทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 570 คนโดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามและรวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิจารณาขอบเขตของค่าทำนายหาค่าคะแนนเฉลี่ย ในการแปลความหมายของข้อมูลด้วยการเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1993 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2554: 190)

5.3 วิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	4.56	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเทคโนโลยี	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคน	4.50	0.50	มาก
4.ด้านวัฒนธรรม	4.50	0.50	มาก
รวม	4.53	0.50	มากที่สุด

2. การสื่อสารในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (\bar{X} = 4.58, SD.=0.49) ด้านการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

และทัศนคติ (\bar{X} = 4.50, SD.=0.50) ด้านการแก้ปัญหาในงาน (\bar{X} = 4.45, S.D.=0.50) และด้านการสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (\bar{X} = 4.48, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสื่อสารในองค์การ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การสื่อสารในองค์การ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. การแก้ปัญหาในงาน	4.45	0.50	มาก
2. การกระตุ้นและจูงใจการทำงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ	4.50	0.50	มาก
4. การสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก	4.48	0.49	มาก
รวม	4.50	0.50	มาก

3. โดยภาพรวมภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.01 ตามสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .495X_2 + .719X_3 + .705X_4$

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในภาพรวมกับการสื่อสารในองค์การในภาพรวม

	X ₁ โครงสร้าง	X ₂ เทคโนโลยี	X ₃ คน	X ₄ วัฒนธรรม	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁ โครงสร้าง	1					
X ₂ เทคโนโลยี	.631**	1				
X ₃ คน	.574**	.678**	1			
X ₄ วัฒนธรรม	.473*	.480*	.491*	1		
X _{tot}	.849**	.885**	.867**	.649*	1	
Y _{tot}	.545**	.495**	.719**	.705*	.757**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญในการจัดหา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับปรุงทัศนคติ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิลาวัลย์ อันมาก,2556) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ (สัมมา ธนินทรีย์,2557) รวมทั้ง (มัลลิกา ต้นสอน,2556) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรการ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ขององค์การด้วยเสมอ

2.การสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2
โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.50, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน (\bar{X} = 4.58, SD.=0.49) การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ (\bar{X} = 4.50, SD.=0.50) การแก้ปัญหาในงาน (\bar{X} = 4.45, S.D.=0.50) และการสร้างความเข้าใจบุคคลภายนอก (\bar{X} = 4.48, S.D.=0.50) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในการทำงาน เช่น ทักษะ ความนึกคิด บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ในการสื่อสารที่ดีต่อกัน และยังสอดคล้องกับ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์,2557: 49) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ย่อมต้องมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร และ (ธงชัย สันติวงษ์,2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดให้บุคลากรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นพิเศษในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา (สพป.ชบ. 2) ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีการกำกับและติดตามการทำงานโดยทีมนิเทศเต็มพิกัด พิจารณาใช้คนให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปของคณะกรรมการโดยยึดระบบคุณธรรม

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 สามารถอภิปรายภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.01โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคน และด้านวัฒนธรรมสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2560) และงานวิจัยของ (ธารินี กิตติกาญจนโสภณ,2560) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคนมีความสัมพันธ์ต่อการสื่อสารกับบุคลากรองค์กร ในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการกระตุ้นและจูงใจสม่ำเสมอให้บุคลากรปรับปรุงทัศนคติที่ดี ต่อความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลรวมจากการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น ทักษะการสื่อสาร ความนึกคิด บุคลิกภาพ การสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ เป็นต้น (ชาญชัย ทองประสิทธิ์, 2557) ซึ่งยังสอดคล้องกับ (ชุตินา มาลัย,2560) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของบุคลากรอาจารย์ สามารถทำได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีด้วยการฝึกอบรม และปรับโครงสร้าง

ภายในองค์การ กระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่าง ๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้น การบริหารน้อยที่สุด (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2560: 3) และต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อความเจริญก้าวหน้าที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การเป็นอย่างมาก (สัมมา รณิธย์, 2557: 28) และการสื่อสารที่ดี ได้แก่ การการกระตุ้นและจูงใจการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติ ส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาในงาน และการสร้างความเข้าใจที่ดีสู่บุคคลภายนอก (ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, 2559:75) นอกจากนี้ การศึกษาของ (ธงชัย สันติวงษ์, ณัฐกานต์ ดำรงรักษัธัญญา, 2560) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในการสื่อสารเพื่อประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ขององค์การด้วยเสมอ (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2558)

สรุป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการสื่อสารในองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวม ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคนและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในด้านการแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การให้มากกว่านี้ด้วย เพื่อให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผลต่อการสื่อสารในองค์การโดยเฉพาะด้านคนและด้านวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *นโยบาย ปึงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญชัย ทองประสิทธิ์.(2557). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า (ลาดกระบัง).
- ชุติมา มาลัย.(2560). การส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:ความท้าทายในการบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 11(4):38-42.
- ณัฐกานต์ ดำรงรักษัธัญญา. (2560). ประสิทธิผลทางการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 11(4):187-200.
- ณัฐพันธ์เขจรนันท์. (2557). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- จงชัย สันติวงษ์. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารินี กิตติกาญจนโสภณ. (2559). ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความท้อแท้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. 4(2): 74-96.
- ธารินี กิตติกาญจนโสภณ. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 12(S): 113-125.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร.
- ประคอง กรรณสูต. (2554). *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิ่นรสมาลากุล. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2556). ปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.*วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัศมี เจริญรัตน์. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับสภาพการพัฒนาบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวัลย์ อันมาก. (2556).การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระ วงศ์สรรค์. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีพริ้นติ้ง.

- สนิท สายปิ่นตา. (2557). การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สัมมา รณิธย์. (2557). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ครั้งที่
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี:
การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. เล่ม 3.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2561). *สารสนเทศ สพป. ขบ.2*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 6(1): 2-7.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1998). *Change management & management*. New York:
Englewood Prentice-Hall.
- Daniels and Spiker, (1994). *Change management that helps communication*. New York:
McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
activity. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 - 610.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organization psychology*. New York:
Englewood Prentice-Hall.