

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู

Transformational administration Basic school in Mae Wong District under
Nakhon Swan Primary Education Service Area Office 2 according
in attitude of teacher

อภิชนา ไช้หวาพริบ¹, ทินกร พูลพุด²

Apichaya Chaiwaiprib, Tinagorn Poolput

Received: April 3, 2019

Revised: June 11, 2019

Accepted: June 15, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครูตามความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 175 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเพื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง และจากนั้น ทำการจับสลากให้ได้ตามจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

^{1, 2} มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา; Chaopraya University

ประมาณค่าจำนวน 39 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายะด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรม และด้านบุคลากร

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง แต่การจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of the study was to study and compare the transformational administration of schools in Mae Wong District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 according to attitude of teacher of teachers toward four aspects of Structure, Technology, Human and Culture. The representative sample was randomly selected from the population of teachers in Mae Wong district under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. according to attitude of teacher The sample of 175 out of 28 schools and 4 branch schools teachers was formed by means of Krejcie & Morgan table. The study tool was a 5-point rating scale questionnaire, 39 Item The statistics used were frequency, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.).

The findings were as follows:

1. Overall, the transformational administration of schools in Mae Wong District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 according to

attitude of teacher was at a high level. Ranking from highest to lowest were the aspects of Structure, Technology, Human and Culture, respectively.

2. Comparison the opinion of transformational admistration of school in Mae Wong District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 according to attitude of teachers in basic education by sex, edge level, Education level and Experience difference is statistically significant at the .05 level.

Keywords: Leadership, Leadership of the Basic School Principals

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงก้าวสำคัญของการบริหารการศึกษาของไทยในด้านการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษา จึงให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการที่ดีตามที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ซึ่งบัญญัติให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ จัดการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนด

กฎกระทรวงฯ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จใน การกระจายอำนาจ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญคือยึดและดำรงหลักเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบาย การศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวต่อการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งขีด ความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับการกระจายอำนาจมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และมีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ มุ่งให้เกิดผลสำเร็จอยู่ที่สถานศึกษามีความเข้มแข็งเพิ่มความคล่องตัว ในการดำเนินการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ไปยังสถานศึกษามากที่สุดเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา มอบหมายให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจ

เรื่องนั้น ๆ โดยตรงและต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้นโดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัญยานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติได้เน้นการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งคุณภาพ สังคมแห่งปัญญา การเรียนรู้ให้ไปสู่สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน โดยยึดปรัชญาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงนำทาง นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่าการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นระบบการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งภูมิปัญญาการศึกษาเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นผู้สร้างมากกว่าผู้เสพ ระบบการศึกษาเป็นระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสร้างคนให้มีความสุขกับการเรียนรู้ การศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศนั้น ล้วนมุ่งสู่การพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยของสังคมจะต้องจัดการศึกษา และบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรส่วนกลางที่มีการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจ และจากการที่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาและมีการประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นใช้ในปีการศึกษา 2550 นั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เป็นต้นมาจากหลักการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัจจัยหลักที่สามารถส่งผลให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยใน ปัจจัยภายนอกได้แก่ระบบ ICT บางสถานที่อาจจะพบระบบ ICT ที่ล้ำซ้ำไม่ทันต่อการใช้งาน สื่อใช้ได้ไม่ดีพอ ส่วนปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารได้แก่ ครู อาจจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป นักเรียนมีผลการเรียนที่แตกต่าง

จากความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาซึ่งจะสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู มีแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในงาน 4 ด้าน คือด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมโดยใช้แนวทางการบริหารอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของครู ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2

นิยามคำศัพท์

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความคิดเห็นจากครูที่เกี่ยวข้องกับกลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรม ให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อให้ องค์การได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้การบริหารการเปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านโครงสร้าง หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างใหม่ การกระจายอำนาจ แบ่งแยกอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในโรงเรียน การออกแบบงานใหม่ การจัดรูปแบบสายบังคับบัญชา นโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน แนวทางการปฏิบัติงาน ความเป็นทางการ กระบวนการในการปฏิบัติงาน การออกแบบแผนภูมิของโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง องค์การ

1.2 ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยี วิธีการและขั้นตอนการใช้สื่อเทคโนโลยี ปรับวิธีการบริหารจัดการเทคโนโลยี ปรับ

ระเบียบวิธีการจัดการกับสื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงาน แบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ ความพร้อมของ สถานที่ปฏิบัติงาน ระบบการตัดสินใจ องค์ความรู้และวิทยาการใหม่

1.3 ด้านบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการ การควบคุม การปรับปรุง และการเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ ความคาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัวเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างความกระตือรือร้น การจัดการฝึกอบรมพัฒนา ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดทักษะความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการพัฒนาการรับรู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการสื่อสารแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนความสัมพันธ์ของบุคลากร ตลอดจนการเพิ่มหรือลดกำลังคน

1.4 ด้านวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการด้านความรู้ ความเชื่อ ความคิด ค่านิยมประเพณี บรรทัดฐาน ลักษณะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การจัดการบริหารให้เกิดการมีส่วนร่วม เน้นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างความภูมิใจ การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่มุ่งคุณค่าสู่ผู้รับบริการ และมุ่งการปฏิบัติสู่ผลสำเร็จร่วมกัน

2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกเป็นต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ทฤษฎีการบริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ยึดแนวคิดของ (Bartol, Kathryn M. (1998) เป็นกรอบในการกำหนดเนื้อหา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอแม่ว่างค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 303 คนจาก 28 โรงเรียน 4 สาขา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ครูในสถานศึกษาอำเภอแม่ว่างค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากที่ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นเพื่อกำหนดสัดส่วน ตามกลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่ว่างค์ จากนั้นทำการจับสลากตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน จาก 28 โรงเรียน 4 สาขา

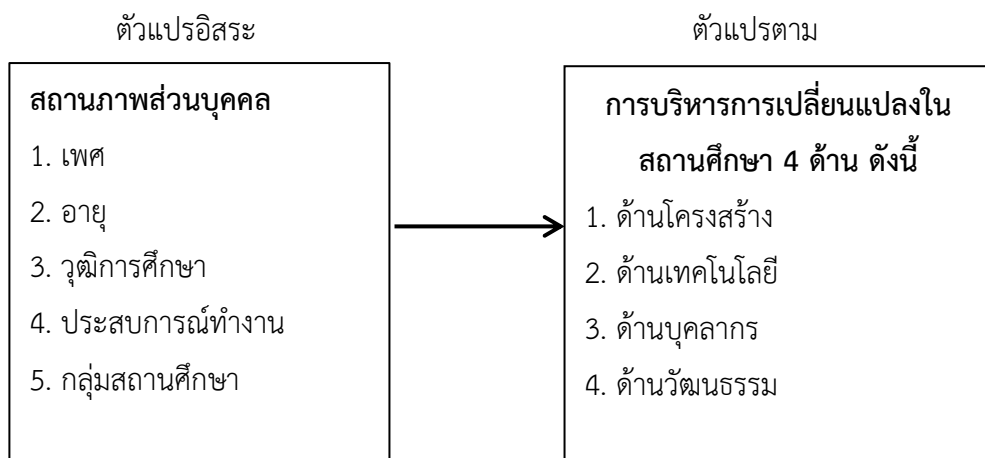
3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดในวิจัย

การวิจัยทำให้ทราบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ว่างค์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการวิจัย และนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1976) จำนวน 39 ข้อ

2. การสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

6.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2

6.2.2 ยกร่างแบบสอบถามเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 กำหนดไว้เข้าสู่ประเด็นคำถามในรูปมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จำนวน 39

6.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่สื่อความหมายโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับระดับการปฏิบัติ (Index of Item Objective Congruence) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60

– 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตามแนวคิดของ Best (1959)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง มีระดับความคิดเห็นมาก รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้าน บุคลากร ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณารายด้านปรากฏว่า

1.1 ด้านโครงสร้างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การออกแบบและ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานที่มีความทันสมัย รองรับภาระงานได้ดี มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รอง มาคือ การปรับปรุงกระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงสร้างใหม่ เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กร มีระบบและกระบวนการที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด

1.2 ด้านเทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การส่งเสริม เทคโนโลยีเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองมา การ ส่งเสริมเทคโนโลยีเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร และ การสนับสนุนการนำ

นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด

1.3 ด้านบุคลากร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองมา การประเมินสมรรถนะของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลงได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด

1.4 ด้านวัฒนธรรม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การดำเนินงานชี้แจงเมื่อเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีระบบที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองมา คือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการปฏิบัติงานใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง และการรับรู้และรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรมีระบบที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มโรงเรียน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่า สมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี เจริญรัตน์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหาร ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ พบว่า สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการบริหารงานโดยคำนึงถึงความต้องการ มีการวิเคราะห์งานหลักที่สำคัญและจำเป็นของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนประจำปี การขับเคลื่อนกระบวนการบริหารเป็นแบบล่างขึ้นบน มีโครงการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถประเมินผล และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู องค์ประกอบใน 4 ด้าน 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านคน 4) ด้านวัฒนธรรม เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านโครงสร้างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 2 ได้มีการส่งเสริมนโยบายจัดการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารจะมีความชำนาญในการปรับปรุงการบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความรู้ด้านเทคนิคมากกว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างมักเกิดจากผู้บริหาร แต่ควรเน้นการให้ความรู้การเจรจาต่อรอง และการมีส่วนร่วมของพนักงานมากกว่าการบังคับ เนื่องจากการบังคับอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน และส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงล้มเหลวได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มโดยผู้บริหารระดับสูงแต่ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง สอดคล้องกับ

แนวคิดของวันชัย มีชาติ (2548) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ เพราะว่าหน้าที่ทางด้านการจัดองค์การนั้นจะเป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องมาจากหน้าที่ด้านการวางแผนองค์การ โครงสร้างขององค์การจะเป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหน้าที่ทางด้านการวางแผน การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างเพื่อพัฒนาองค์การนั้น จึงเป็นการกระทำทางด้านการบริหารที่พยายามจะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เป็นทางการของงานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ และในขณะเดียวกันเราจะต้องยอมรับว่าโครงสร้างขององค์การดังกล่าวเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางด้านตัวบุคคล การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่าง ๆ นั้น อาจถูกต่อต้านจากสมาชิกขององค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2547) ได้กล่าวไว้ในอดีตการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การจะมีลักษณะเป็นแบบแคบ ซึ่งจะมีสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสูง ทำให้การสั่งการ การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบและการประเมินทำได้ไม่สะดวก แต่ลักษณะโครงสร้างองค์การในปัจจุบันมีแนวโน้มจะออกมาในรูปแบบกว้าง มีการกระจายอำนาจผู้บริหารระดับสูงลงมาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ทำให้การทำงานสะดวกขึ้น มีอิสระ มีความคล่องตัว และสามารถแสดงความคิดเห็น หรือสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้โดยไม่ถูกจำกัดในเรื่องแนวความคิด จึงทำให้พนักงานสามารถที่จะสร้างนวัตกรรมได้โดยไม่ผิดคำสั่งผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิชัย อนันต์วิจิตร (2551) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมเห็นถึงประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน และนำเสนอวิธีดำเนินการที่เป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน ในด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ มาตันบุญ (2552) ได้ศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในการเตรียมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแต่งตั้งคณะทำงานการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน กำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงเรียน

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่वंงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านเทคโนโลยีมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโดยการนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบเครื่องจักรอัตโนมัติ

(Automation) ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System) เครื่องจักรใหม่ เครื่องมือใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และระบบงานใหม่ๆ มาใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤญ์วานิช (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technological Change) เป็นการมุ่งเน้นเพื่อยกระดับและพัฒนา (Modifying) เทคโนโลยีองค์การในระบบการบริหารองค์การโดยพิจารณาปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และกระบวนการในการทำงาน ที่จะช่วยให้สมาชิกในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่จังก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครูด้านคนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากคนหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาละซับซ้อนองค์การ การบริหารให้คนหรือบุคลากรเหล่านี้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะทำให้องค์การพัฒนาได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุษกร วัชรศรีโรจน์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ คนเป็นพื้นฐาน โดยมีที่มาจากคำจำกัดความของคำนี้ ซึ่งหมายถึงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้องค์การและบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวและตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ของการดำเนินการขององค์การมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การโดยรวม ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อก่อให้เกิดการยอมรับในองค์การก็คือ การยอมรับของบุคลากรโดยรวม ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เกิดขึ้นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและส่งผลดีต่อองค์การ องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่ามีกระบวนการในการจัดกำลังคน ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในโครงการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของโครงการทั้งในแง่ของการดำเนินงาน และในแง่ของการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในหมู่สมาชิกขององค์การ ดังนั้น นอกจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การแล้ว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความกระตือรือร้น ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงบุคคล (People Change) ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เน้นที่สมาชิกองค์การ ซึ่งพิจารณาเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ทักษะด้าน

ภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร และลักษณะสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือเรียกการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าการพัฒนาองค์การ (Organization Development : OD) สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สุภฏฐวานิช (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร อาจเป็นการเปลี่ยนในเชิงปริมาณ คือ การเพิ่มหรือลดกำลังคน หรือปรับเปลี่ยนในเชิงคุณภาพ เช่น การพัฒนาปรับปรุงความรู้ ความสามารถในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การติดต่อสื่อสาร หรือการเปลี่ยนความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน โดยการปรับเปลี่ยนอาจใช้การจัดอบรม พัฒนาความรู้และทัศนคติหรือปรับพฤติกรรมเสียใหม่ แต่การเปลี่ยนในเชิงคุณภาพนี้ จะมีความยากกว่าการเปลี่ยนในเชิงปริมาณ ในการเปลี่ยนในเชิงคุณภาพของบุคลากร แนวคิดและเครื่องมือที่นิยมใช้จะเป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์การ (Organization Development หรือ OD) เป็นสำคัญ

1.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2ตามทัศนคติของครู ด้านวัฒนธรรมมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย ทำให้บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อบ่มขวัญที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประการสำคัญการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรอาจสามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริม กัลป์นารัตน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงกรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า แรงผลักดันที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงได้แก่ นโยบายของรัฐ วัฒนธรรมองค์กร คู่แข่งผู้นำองค์กร การประกันคุณภาพการศึกษา การเตรียมการทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และการจัดการโครงสร้างองค์กร ส่วนแรงด้านที่มีผลการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ผู้มีส่วนได้เสีย สถานภาพบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบงบประมาณและความไม่ชัดเจนในทิศทางต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งต้องมีการวางแผน และดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อเพิ่มแรงผลักดัน และลดแรงต้านต่าง ๆ ที่มีอยู่

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มโรงเรียน

2.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านเพศ พบว่าทัศนะของครูผู้สอนในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่พบความแตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของเพศที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตไม่ได้มีอิทธิพลให้เพศชาย หญิงมีความคิดเห็นในเชิงการบริหาร ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พันธ์ (2546) ได้ศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างในด้านพฤติกรรมการบริหารงานระหว่างผู้บริหารงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงและชาย สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานโดยรวมคล้ายคลึงกัน แต่มีพฤติกรรมบริหารงานที่แตกต่างกันในเรื่องการตัดสินใจในการบริหารงานโดยทั่วไป เช่น การใช้ภาวะผู้นำ ผู้บริหารชาย ตามความคิดเห็นผู้ให้ข้อมูล มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีเหตุผล มีข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าผู้หญิง แต่สำหรับการใช้อำนาจ วาจาและน้ำเสียงในการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนนั้นพบว่า ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่ใช้วาจา และมีน้ำเสียงที่นุ่มนวลกว่าผู้บริหารชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ ไชยกิจ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย มีบทบาทหน้าที่ผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงตามทฤษฎีของครูชาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิงตามทฤษฎีของครูหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน จาก ทั้งหมด 4 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท มีสวนนิล (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ สายสุด (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ข้าราชการครูและคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านอายุ พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านอายุ ไม่พบความแตกต่างที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก อายุของครูผู้สอนแต่ละคนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานแม้ว่าช่วงของอายุจะแตกต่างกันก็ตาม แต่ไม่ทำให้วุฒิภาวะทางความคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรแตกต่างกันแต่อย่างใด จึงทำให้ความคิดเห็นที่ออกมาไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีศักดิ์ สุททวาทิน (2548) ได้กล่าวไว้ว่าเจตคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของครูกลุ่มบูรพา พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุที่ไม่แตกต่างกันต่างมีความคิดเห็นที่ทำให้มีเจตคติที่ไม่แตกต่างต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านระดับการศึกษา พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในด้านระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในเชิงของการบริหาร เช่นกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาจึงทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ นาคทองดี (2549) ที่พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ หอมชื่น (2548) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางจริยธรรมและผู้นำด้านชุมชน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8.2.4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่พบความแตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปกติ ไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนจึงทำให้ผลการเปรียบเทียบที่ปรากฏออกมาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ วิเศษภูติ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของครูผู้สอนโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดา แสนสิงห์ (2548) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 พบว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการไม่ต่างกัน มีทัศนคติในด้านคุณลักษณะผู้นำของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ จันทรา (2549) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านการปรับรื้อระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมปนาท มีสวนนิล (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 ตามทัศนคติของครู ด้านกลุ่มโรงเรียน พบว่าด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งของโรงเรียนในกลุ่ม มีความแตกต่างกันทั้งขนาดของโรงเรียนและความห่างไกลในพื้นที่ที่มีความยากลำบากในการคมนาคม และปัจจัยแวดล้อม

อื่นๆ จึงทำให้บุคลากร มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ สายสุด (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าจำนวนครู และขนาดของโรงเรียนในแต่ละกลุ่มโรงเรียนไม่เท่ากัน บริบท สภาพแวดล้อมของโรงเรียนต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยไม่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแม่จัน จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า

1. โรงเรียนควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเนื่องจากผลการศึกษาอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ
2. โรงเรียนควรนำการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
3. ควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน เพื่อเป็นการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนในกลุ่มได้พัฒนาขึ้นอย่างทัดเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งสามารถส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้มแข็งให้กับกลุ่มโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผลการเปรียบเทียบยังพบความแตกต่างทางสถิติ

เอกสารอ้างอิง

เจ็ดศักดิ์ ศุภโสภณ. (2553). การพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มานิตย์ ไชยกิจ. (25451). บทบาทหน้าที่ผู้นำของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง ตามพรรณนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัศมี เจริญรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัดดาวัลย์ วิเศษภูต. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนสฤติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี เขต 1. (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิชัย อนันต์วิจิตร. (2554). การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการ บริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวรรณา พันขัน. (2546). ความคล้ายคลึงและความแตกต่าง ในด้านพฤติกรรมการบริหารงาน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงและชาย สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัด เชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริม กัลยารัตน์. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบ ราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ภาคินิพนธ์ ร.ม. สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะสำหรับนักบริหาร). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็น
ครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์
กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรโศภ

Bartol, Kathryn M. (1998). *Management*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.