

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

CHANGE MANAGEMENT AFFECTING EDUCATIONAL INSTITUTION'S EFFECTIVENESS UNDER THE JURISDICTION OF SUPHAN BURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ปัญญา น้ำใจสุข / PANYA NAMJAISUK¹
พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 270 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเตรียมการ การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษา ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of educational institution's change management; 2) the level of educational institution's effectiveness; and 3) change management affecting educational institution's effectiveness. The research samples were 270 administrators and teachers of educational institution under the Jurisdiction of Suphan Buri Primary Educational Service Area 2 derived by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1) Overall and in specific aspects, educational institution's change management was at the high level. The aspects were ranked from the highest to the lowest as follow; change preparation; change management implementation; and contribution for sustainable change.

2) Overall and in specific aspects, educational institution's effectiveness was at the high level. The aspects were ranked from the highest to the lowest as follow; the ability for developing students with positive attitudes, the ability for solving school problem, the ability for producing students with high academic achievement, and the ability for school modification and development.

3) Change management affected institution's effectiveness with statistical significance at .01 level in 3 aspects: change preparation; change management implementation; and contribution for sustainable change, accounting for 75% of variance explained.

Keywords: change management, educational institution, effectiveness

บทนำ

สภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการปรับเปลี่ยน การแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลายนั้น ด้วยสภาวะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกวงการวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจ และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างานไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ มัลลิกา ต้นสอน (2546: 161) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจะปรับตัวแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีตการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนและรุนแรงต่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลากรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตใจทั้งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน

สำหรับสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น การเปลี่ยนแปลงในองค์การจะมีผลกระทบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลกระทบและมีบทบาทต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง รวมถึงด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าในสังคมโลกได้ ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพการศึกษาไทยในภาพรวม จากนโยบายและมาตรการดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจและโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และจากแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การทุกองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา

สถานศึกษา และส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากสภาพความจำเป็นและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จึงมุ่งประเด็นที่จะศึกษาเกี่ยวกับผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเตรียมการปรับปรุง พัฒนา ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ระบบงานใหม่ และกระบวนการดำเนินงานใหม่ มาปรับปรุงศักยภาพให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีการเตรียมก่อนนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่องค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อมุ่งสร้างเอกภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) การจัดตั้งคณะทำงาน
- 2) กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนขั้นตอน และวิธีการทำงานร่วมกัน
- 3) กำหนดแผนกิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงพร้อมระยะเวลาดำเนินการรายกิจกรรมตามความคืบหน้าของกิจกรรมการปรับเปลี่ยน

1.2 การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกำหนดกิจกรรมที่ทำให้ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแผนกิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ในขั้นการเตรียมการ โดยเน้นการสร้าง ความยอมรับในองค์กรตามลำดับขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างการรับรู้ การสร้างศรัทธาต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาวิธีการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการปฏิบัติงานจริงได้

1.3 การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ร่วมกันนำผลจากการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่กระบวนการให้ ความดีความชอบทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล และบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการทั่วไปขององค์กร อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของเนื้องานอันเป็นกิจวัตรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มุ่งให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เกิดความก้าวหน้า มีการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ ที่กำหนดไว้ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในการควบคุมคุณภาพนักเรียนทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาจากปริมาณนักเรียนเหมาะสมและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ความพร้อมทั้งด้านปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การพัฒนาให้นักเรียนมีความคิดเห็น ท่าทีความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องดับความต้องการของสังคมในการสร้างเสริมความเจริญให้นักเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับ ความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สถานศึกษาสามารถบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษาเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาการบริหารและการจัดการ ดำเนินการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมด้านองค์การ ด้านภาระงาน และด้านสังคมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ไขปัญหาและสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยผู้วิจัยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2555 จำแนกตามขนาด 3 ขนาด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 61 แห่ง ขนาดกลาง 72 แห่ง ขนาดใหญ่ 3 แห่ง รวม 136 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 136 แห่ง โดยใช้ตารางกำหนดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 303) ได้จำนวน 103 แห่ง การสุ่มตัวอย่างสถานศึกษาได้ขนาดตัวอย่างตามที่กำหนดตามสัดส่วนจำแนกได้ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก 46 แห่ง ขนาดกลาง 55 แห่ง ขนาดใหญ่ 2 แห่ง รวม 103 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 309 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของครูที่จะให้ข้อมูลซึ่งต้องมีคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใดต่อไปนี้

1. ครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือ รับผิดชอบดูแลงานวิชาการ
2. ครูที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการขึ้นไป
3. ครูที่เป็นตัวแทนกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร	ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล	
			ผู้อำนวยการ	ครู
เล็ก	61	46	46	92
กลาง	72	55	55	110
ใหญ่	3	2	2	4
รวม	136	103	103	206

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดนิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามโดยระบุพฤติกรรมบ่งชี้ตามนิยามตัวแปรที่กำหนด ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 นำมาแก้ไขปรับปรุงข้อกระทงคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถาม ได้ข้อคำถามทั้งหมด 69 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 หรือ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมฤทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าสัมฤทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.982 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามวัดระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 สอบถามระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 4 สอบถามเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายเปิด
(open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 309 ฉบับ ไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยให้ส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับ
คืนมา 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.37

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency)
และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับเกี่ยวกับของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r_{xy})

4. การวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นต้น (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

**ตอนที่ 1 ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านมีระดับปฏิบัติมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.51) และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 90)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
			ปฏิบัติ	ลำดับ
การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	4.16	.49	มาก	1
การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.12	.51	มาก	3
การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน	4.06	.50	มาก	2
รวม	4.12	.47	มาก	

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับปฏิบัติมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.49) และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x} = 4.19$, S.D.=0.47) สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.57) ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

(n = 90)

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ปฏิบัติ	ลำดับ
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	.47	มาก	3
ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.25	.52	มาก	1
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.18	.57	มาก	4
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.21	.49	มาก	2
รวม	4.21	.45	มาก	

ตอนที่ 3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_1) การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2) และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

(n = 90)

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (Y ₂)	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₃)	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₄)	ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y _{tot})
การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.683**	.575**	.735**	.739**	.761**
การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X ₂)	.719**	.611**	.816**	.816**	.815**
การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (X ₃)	.784**	.657**	.815**	.815**	.848**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เป็นตัวแปรซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) มีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งแสดงว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา และสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 75

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอย ในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.83 + 0.51 (X_2) + 0.18 (X_3) + 0.13 (X_1)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอย ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.54 (Z_2) + 0.21 (Z_3) + 0.16 (Z_1)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

(n = 90)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	12.73	4.24	88.08**	.00
Residual	86	4.14	0.05		
Total	89	16.87			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	beta	SE.b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.83		0.21	3.94**	.00
การดำเนินการบริหาร					
การเปลี่ยนแปลง (X ₂)	0.51	0.54	0.09	5.18**	.00
การสนับสนุนให้เกิด					
การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (X ₃)	0.18	0.21	0.08	1.66**	.00
การเตรียมการให้เกิด					
การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.13	0.16	0.08	1.48**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.87 R² = 0.75 SEE. = 0.22

อภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา การบริหารด้านการเตรียมการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจมาเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการกำหนดแนวทางในการประสานงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการสร้างความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับประทีน วิเศษสุวรรณ (2545: 105) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรในสภาพจริงนั่นก็คือ สถานศึกษาเป็นองค์กร ๆ หนึ่ง ซึ่ง ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2548: 6) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญในการบริหารและการจัดการ องค์กรเป็นการประเมินขั้นสุดท้าย การบริหารองค์กรนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นอาจล้มสลายไปในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับชุมพล เปี่ยมศรี (2545: 79) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ ด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน และด้านการเตรียมการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยจะสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 75 โดยอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาขึ้น เพราะฉะนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะส่งเสริมให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอุทัยวรรณ โชนัน (2546: 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับมานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์ (2546: 112-117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการเสริมแรงทางบวก สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม และบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการเชื่อมโยงระบบการดำเนินงานในโครงสร้างใหม่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานปกติ ผู้บริหารมีการสนับสนุนเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการทบทวนและการติดตามผลเป็นการประเมินความคืบหน้า เพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการทั่วไปของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรในสถานศึกษานำผลการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอัมพวัน ภัทลลิขิต (2547: 209) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และพฤติกรรม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองลำพูน ในภาพรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารได้มีความคิดริเริ่มในการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาและการติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา แต่ไม่ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูถึงผลดีผลเสียที่ได้รับ เมื่อคณะครูนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนและการดำเนินการ และสอดคล้องกับกัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548: 149) ได้ศึกษาที่มื่อนำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่าทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็นการร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานบุกเบิกที่พยายามให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้แก่บุคคล การก่อตัวขึ้นของทีมมีพื้นฐานมาจากการรักษาเกียรติประวัติของโรงเรียน และการตอบสนองตามสายการบังคับบัญชา ทีมในโรงเรียนแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนโรงเรียน ส่วนหัวหน้างาน และส่วนปฏิบัติการ ทั้งนี้สมาชิกคนหนึ่งอาจเข้าไปเป็นสมาชิกของทีมได้หลายทีม เป้าหมายของทีมคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของบุคคลอื่น สำหรับพฤติกรรมของทีมที่สำคัญคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมคิดร่วมทำ การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน การแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง การตัดสินใจร่วม และความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.3 ด้านการเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สถานศึกษามีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจมาเป็นคณะกรรมการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจมาเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการกำหนดแนวทางในการประสานงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการสร้างความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ประสงค์จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการสำรวจระดับความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างได้มีประสิทธิภาพ และมีการประเมินแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างได้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับณรงค์ จันทรา (2549: 123) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านการปรับระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาองค์การ อีกทั้งยังมีความคิดเห็นด้วยมากเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการทำงานโดยรวมและเป็น

รายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงานด้านต้นทุน และด้านเวลา นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านการปรับรื้อระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ ด้านการสร้างทีม ด้านการพัฒนาระหว่างกลุ่ม ด้านการปรับรื้อระบบ ด้านองค์การนวัตกรรม ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงานและด้านต้นทุนแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ในส่วนของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านข้อมูลย้อนกลับจากการสำรวจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนและด้านเวลา ประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการปรับรื้อระบบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนและด้านเวลา ประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพเฉพาะสิ่งที่จำเป็น การวิเคราะห์รายบุคคล และองค์ประกอบที่ 8 ปัจจัยสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านต้นทุนและด้านเวลา กล่าวโดยสรุปพบว่า ประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล เพื่อเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อบุคลากรซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อองค์การในที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับเสริม กัลยารัตน์ (2550: 89) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาการเตรียมออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความเป็นไปได้ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต้องมีการวางแผนและดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอนเพื่อเพิ่มแรงผลักและลดแรงต้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ 1) กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน 2) หาแนวร่วมการเปลี่ยนแปลง 3) เตรียมการ

ด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ 4) กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามผลกิจกรรมทุกครั้งเพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มีอุปสรรคอย่างไร และมีการนำข้อมูลตอบกลับ (feedback) จากการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมแผนการเปลี่ยนแปลงต่อไป และ 5) ปลุกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรมีการจัดอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และนำมาพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการตรวจสอบความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการใช้เทคโนโลยีต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษาควรสนับสนุนครูให้ได้รับการอบรมในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.5 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา

1.6 สถานศึกษาควรนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75 ปัญหาอุปสรรคการบริหารการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขาดงบประมาณในด้านการสนับสนุนเทคโนโลยี ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในด้านการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา โปธิวัฒน์. (2548). **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). **ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). **ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). **ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2548). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิรัตน์ มาตันบุญ. (2552). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียน จอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริม กัลยารัตน์. (2550). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษา การเตรียมออกนอกระบบ ราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). **คู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เสริมสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อัมพวัน ภัทรลิขิต. (2547). **วิสัยทัศน์และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ในอำเภอเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัยวรรณ ไชยชื่น. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา ภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา วิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.