



การ

บริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2

เจนจิรา ศรีโสภา^{1*}เฉลิมชัย หาญกล้า²ภัสยกร เลาสวัสดิกุล³

รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไขบทความ: 22 เมษายน 2568 ตอรับบทความ: 2 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,406 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.897 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านคน ด้านวัฒนธรรม ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

* อีเมล: sri.janejirasopa@gmail.com

Change Management of School Administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2

Janejira Srisopa ^{1*}

Chalermchai Hankla ²

Phatsayakorn Laosawatdikul ³

Abstract

The purpose of this article 1) Study the change management of school administrators under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 and 2) compare the change management of school administrators under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 classified by position, work experience, and size of the school. The population was 159 school administrators and 1,247 teachers, totaling 1,406 people the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. The sample was 311 school administrators and teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. The instrument used to collect data this time was a 5-level measurement questionnaire with a consistency index between 0.60-1.00 and a reliability value of 0.897. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Schaffer's test for pairwise differences. The results of the study found that: 1. Overall the change management of school administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, was at a high level. When considering each item, the average values from highest to lowest were as follows: people, culture, structure, and technology. and 2. The results of the comparison of the change management of school administrators Under the Lopburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by status, position, and size of school, found that the overall picture and each aspect were significantly different at the .05 statistical level. When classified according to work experience, it was found that the overall picture and each aspect were not different.

Keywords: Management Change, School Administrators, Lopburi Primary Educational Service Area Office Area 2

¹⁻³ Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

* Email: sri.janejirasopa@gmail.com

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้ถึงพร้อมมีความรู้ ความเข้าใจ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่เป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการเรียนและมีทักษะชีวิต โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมุ่งสร้างและพัฒนาให้คนไทย มีความสามารถและมีความสุข จึงจำเป็นต้องปรับตัว ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในองค์การโดยเน้นการมีส่วนร่วมผู้บริหาร ครูและบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (ดารญา ตันตินีรนาท, 2561) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (2566) มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งภารกิจหลักและงานนโยบายต่าง ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งจากการดำเนินงานพบปัญหาและอุปสรรค 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพการศึกษา 2) ด้านโอกาสทางการศึกษา 3) ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งได้มีการจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากร ด้านบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรม ด้านโครงสร้างทั้งภายในและภายนอกในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาได้รับผลดีและลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่าง ต่อเนื่อง ราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารหรือการจัดการ (Managerial skills) ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) ทักษะด้านการประสมแนวความคิด (Conceptual skills) นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Goal) ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนา

ผู้เรียนที่เป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก มีการสื่อสาร วางแผนและดำเนินงานเชิงรุก มีความ ยืดหยุ่น มีกลยุทธ์ในการก้าวสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วันวิภา ทำประโยชน์, 2565) กระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก และจะสรรหาวิธีการบริหารงาน ด้วย การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจาก การบรรลุผลสำเร็จในงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานด้วย เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายโดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีและยังคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพนักงานครู (คมกฤษ พรหมฉิน, 2560)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัยทั้งหมดที่ได้เสนอในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรม โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ใน การบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อย่างแท้จริง ซึ่ง ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการ ที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและ

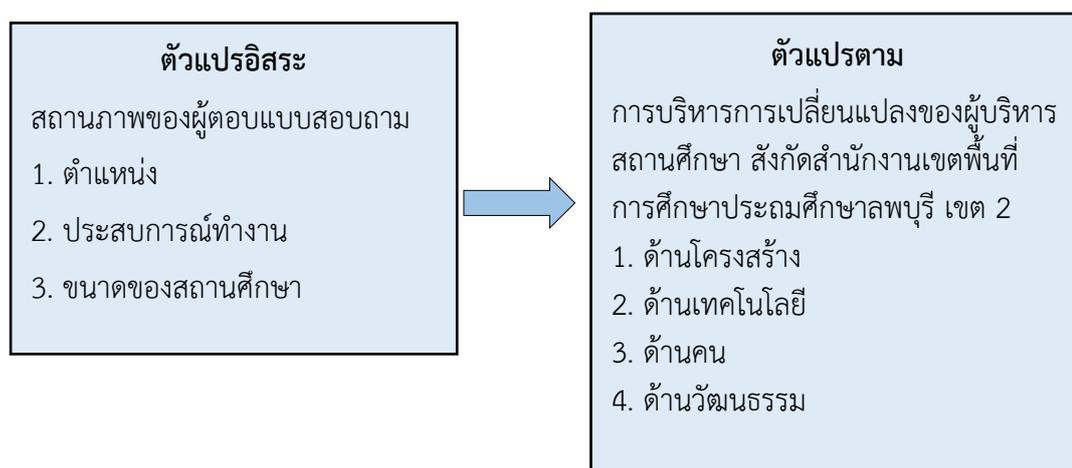
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป โดยที่ สัมมา ธรณีย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการวางแผน การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ไครท์เนอร์, และคินิกกี (Kreitner, & Kinicki, 2008) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การออกแบบงาน การนำไปปฏิบัติ และการผนวกเครื่องมือ กระบวนการ แนวปฏิบัติ หรือระบบเข้าด้วยกัน อันทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การทำให้ผู้นำต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ แฮมบริค, แนดเลอร์, และทัชแมน (Hambrick, Nadler, & Tushman, 1998) กล่าวว่า การบริหารเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการ ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ต้องการแรงงานที่มีความชำนาญสูง ในอดีตความได้เปรียบในการแข่งขันของบริษัทมาจากเงินตรา เทคโนโลยี วัตถุดิบ และคน แต่ปัจจุบันสามในสี่ของปัจจัยที่กล่าวถึงเริ่มหมดความสำคัญ และให้ความสำคัญต่อยุคสารสนเทศมากขึ้นทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในธุรกิจการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงกฎการแข่งขันเท่านั้น แต่ในส่วนของเกมหรือการแข่งขันเองก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ส่วนบาร์ทอล (Bartol, 1998) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านคน 4) ด้านวัฒนธรรม โดยการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจจะทำให้ด้านอื่นเปลี่ยนตามด้วย

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นปฏิบัติการที่มีแบบแผน เนื่องจากเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ จึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ มีกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างและกำหนดทางเลือกและการวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Bartol มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่สำคัญ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านคน และ 4) ด้านวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจจะทำให้ด้านอื่นมีการเปลี่ยนแปลงด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของกรอบแนวคิดของ บาร์โธล (Bartol, 1998) มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 159 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 1,247 คน รวมทั้งสิ้น 1,406 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 311 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาแล้วมาเปรียบเทียบ บัญญัติไตรยางค์ แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงและดัดแปลงจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบาร์โธล (Bartol, 1998) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.897 รวบรวมข้อมูลโดยการประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการการนำเสนอแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน ระหว่างเดือน กันยายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2567 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมและรายด้าน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง		\bar{x}	S.D.	ระดับการบริหาร	อันดับ
1	ด้านโครงสร้าง	4.29	0.18	มาก	3
2	ด้านเทคโนโลยี	4.29	0.20	มาก	4
3	ด้านคน	4.30	0.20	มาก	1
4	ด้านวัฒนธรรม	4.30	0.20	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.30	0.17	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามี 2 ด้านเท่ากัน คือด้านวัฒนธรรม ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.20) และด้านคน ($\bar{x}=4.30$, S.D.= 0.20) ด้านโครงสร้าง ($\bar{x}=4.29$, S.D.= 0.187) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{x}=4.29$, S.D.= 0.20) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตัวแปร	ค่าสถิติ	ค่า p	ผลการเปรียบเทียบ
ตำแหน่ง	-3.146	.002*	แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน	0.290	.0748	ไม่แตกต่าง
ขนาดสถานศึกษา	12.842	.000*	แตกต่าง

* $p \leq .05$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีกระบวนการในการวางแผน การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และให้องค์กรสามารถ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เน้นการกระจายอำนาจและมีการประสานการทำงานกันของสมาชิกภายในองค์กร โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากร สายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา โดยมีความสัมพันธ์กับ นโยบาย กฎระเบียบ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงาน ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีรยุทธ กองหล้า (2565) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณภา เอรารวรรณ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐธิดา ทานทรัพย์ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วย เทคโนโลยี วิธีการ

และขั้นตอนการใช้สื่อเทคโนโลยี ปรับวิธีการบริหารจัดการเทคโนโลยี ปรับระเบียบวิธีการจัดการกับสื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ ความพร้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ระบบการตัดสินใจองค์ความรู้และ วิทยาการใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนครินทร์ ธิยะภูมิ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2563) ทำการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านคนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการจัดการ การควบคุม การปรับปรุง และการเปลี่ยน พฤติกรรม ทักษะคติ ความคาดหวัง ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัวเพื่อตอบรับ การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างความกระตือรือร้น การจัดการฝึกอบรม พัฒนา ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิด ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และเกิดการพัฒนารับรู้รับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการสื่อสารแนวทางการ บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เพื่อลดการต่อต้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณภา เอราวรรณ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของณัฐธิดา ทานทรัพย์ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการแสดงออกถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่องค์การรวมค่านิยม สมมติฐาน ทักษะคติ ความเชื่อ ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีและบรรทัดฐานร่วมของ สังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานและเป็นบรรทัดฐานการ ทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันถึงแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนครินทร์ ธิยะภูมิ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2563) ทำการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐธิดา ทานทรัพย์ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการใช้เทคนิควิธีการในการบริหารงาน เพื่อประกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นไปตาม การวางแผนเอาไว้และก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีกระบวนการในการวางแผน การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนครินทร์ ธิยะภูมิ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2563) ทำการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนันภัทร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการจัดกิจกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการปรับเปลี่ยนองค์กร มิใช่เป็นกิจกรรมที่องค์กรพึงดำเนินการตามลำพังโดยไม่มีประเด็นเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง และไม่มีเหตุจำเป็นที่จะต้องดำเนินการกิจกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ส่วนในองค์กรที่มีเป้าหมายภารกิจ

การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างชัดเจนแล้ว การมุ่งผลักดันให้คนในองค์กรปรับเปลี่ยนจากวิถีปัจจุบันไปสู่วิถีใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐธิดา ทานทรัพย์ (2561) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีรยุทธ กองหล้า (2565) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อวางแผนและดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้องค์กรและบุคลากรสามารถปรับตัวและตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนครินทร์ ธิยะภูมิ นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2563) ทำการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและข้อเสนอแนะ

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรม ด้านคน ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1.1 ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างใหม่ในการบริหารงานโดยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างใหม่

1.2 ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีได้ที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับต่อความต้องการของบุคลากร

1.3 ด้านคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงโดยการละลายพฤติกรรมที่ยึดโยงกับการบริหารงานแบบเดิม

1.4 ด้านวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโครงสร้างองค์การใหม่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและตรงกับความสามารถของบุคคล มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4)*

พ.ศ. 2562. พริกหวานกราฟฟิค.

คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของ*

ผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก*

บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

ณัฐธิดา ทานทรัพย์. (2561). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา).

- ดารญา ตันตินีรนาท. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ การศึกษาของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD). <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/3036/>
- นครินทร์ ชียะภูมิ, นิรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(2), 138-149.
- วรรณภา เอรารวรรณ. (2561). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). RB-RU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=464&group=20>
- วีรยุทธ กองหล้า. (2565). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส ทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา). UPDC. <https://updc.up.ac.th/items/5ec94530-bd98-4b37-986d-59adc07bbbf7>
- สัมมา รัตนชัย. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. <http://lopburi2.go.th/lbr2/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- Bartol, K. (1998). *Management: A pacific rim focus* (2nded.). Roseville NSW: McGraw-Hill.
- Hambrick, D.C., Nadler, D.A., & Tushman, M.L. (1998). Navigating change: How. CEOs, top teams, and boards steer transformation. Harvard Business.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory-research- practice*

(6th ed.). McGraw-Hill.

Kreitner, & Kinicki. (2008). *Organizational behavior* (8th ed). McGraw-Hill.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.