

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการศึกษาและได้ผลสรุปของการศึกษา รวมทั้งอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,276 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครู 1,209 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5, 2558, ย่อหน้า 1-2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 33 คน และครู 272 คน โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทางการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีการวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence:IOC) รายข้อมีค่า 0.80-1.00 และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษา ที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ 0.957 การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) การเปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher's)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่าในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้

1.1 ด้านเทคโนโลยี ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร 2) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบวิธีการทำงานใหม่ด้วยการใช้เทคโนโลยี และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีทันสมัยกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ

1.2 ด้านโครงสร้าง ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานให้ทันสมัย 2) ผู้บริหารโรงเรียนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและ 3) ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การใหม่ให้บุคลากรรับทราบ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงสร้างใหม่ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร

1.3 ด้านวัฒนธรรม ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับในศักยภาพความสามารถการบริหาร 2) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลงองค์การใหม่ และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดบรรทัดฐานหรือลักษณะการปฏิบัติงานใหม่ขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากบุคลากรด้วยดี ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโครงสร้างองค์การใหม่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านคน ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียง 3 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนประเมินสมรรถนะของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี คน และวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง คน และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ อย่างมากมายที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบภาวะผู้นำ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิสา ไชยลาแสง (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการออกแบบโครงสร้างการบริหารงานให้ทันสมัย ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทียบเท่าสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญ์ณฎฐา แพงหงา (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนนำหลักการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร ทั้งนี้เป็น

เพราะว่า ปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต่างมีความมุ่งหวังให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักรู้ในในด้านเทคโนโลยี พัฒนาปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินงานได้เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านคน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูและบุคลากรให้เกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต่างเล็งเห็นความสำคัญของการได้รับการศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวัลย์ อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านคนภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการยอมรับในศักยภาพความสามารถการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันในการดำเนินงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ย่อมเกิดปัญหาขึ้นมาไม่มากก็น้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้สามารถบริหารงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างศักยภาพของตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา วีระกุล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและวัฒนธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ต่างร่วมกันวางแผนโดยการกำหนดตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมทางด้านเพศที่สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ เพื่อให้เกิดการยอมรับและประสิทธิภาพของงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิสา ไชยลาแสง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อที่มงามที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของวรรณวิสา ไชชลแสง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อที่มงามที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันหน่วยงานต่างสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถบริหารงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลาวลัย อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการดำเนินงานในสถานศึกษา ต่างพิจารณาและมอบหมายงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และในสายงานต่าง ๆ ต่างมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเกิดการสอนงานขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล ทิมพิทักษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันย่อมหมายถึง ปริมาณของบุคลากรที่มีแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมากกว่าเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงแตกต่างน้อยกว่าทุกขนาดโรงเรียน พิจารณาได้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดด้านโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาคน พัฒนาคณสู์โครงสร้างงานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนางานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอๆ ด้านคนมีจำนวนเพียงพอในการจัดการหรืออาจจะมากเกินไปจนอัตรากำลังที่กำหนด สามารถจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งเป็นระบบมีความถาวรดีอยู่แล้ว ส่วนด้านวัฒนธรรมโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นเอกลักษณ์ตามอัตลักษณ์ที่ปลูกฝังและถ่ายทอดให้แก่บุคลากรดำเนินตามแนวปฏิบัติ เพื่อรักษาชื่อเสียงให้ได้มาตรฐานอย่างที่เคยเป็นมา ทั้งนี้ได้รับการยกย่องจากผลงานรางวัลที่ได้รับในระดับสูง จากชุมชนและสังคมให้การยอมรับจากรุ่นสู่รุ่น ทั้งหมดนี้สร้างเสริมบุคลิกลักษณะให้แก่บุคลากรในองค์กรกลายเป็นวัฒนธรรมที่สร้างสะสมมาก่อนเกิดความภาคภูมิใจในวิถีวัฒนธรรมแห่งองค์กร จึงทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปได้ค่อนข้างยากแตกต่างน้อยกว่าทุกขนาดโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวลัย อ้นมาก (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านโครงสร้าง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโครงสร้างใหม่ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของ

บุคลากร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนงานในการจัดโครงสร้างการทำงานใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากร ตามความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพที่ดี

1.2 ด้านเทคโนโลยี พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ที่ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถรองรับต่อความต้องการของบุคลากรได้มากที่สุด

1.3 ด้านคน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการจัดสรรอัตรากำลังคนเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานและความเหมาะสมของงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อหน้าที่ และผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.4 ด้านวัฒนธรรม พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโครงสร้างองค์การใหม่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งผลต่อความสามัคคีในการทำงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5