

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

เบญจวรรณ ทองขาว^{1*}, นิรันดร์ สุธิ์นิรันดร์¹ และ สราวุธ เศรษฐขจร¹

¹สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*benjawan@sawi.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 93 คน โดยตัดผู้วิจัยออก 1 คน จึงเหลือผู้ให้ข้อมูล 92 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลากร รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม ส่วนด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ควบคู่กับการบริหารเชิงรุก นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนการบริหารและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยพัฒนาแพลตฟอร์มสำหรับจัดเก็บและเชื่อมโยงข้อมูลให้สามารถเข้าถึงได้ สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของบุคลากรโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมวางบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและยึดหลักความเป็นธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและโต้แย้งเชิงสร้างสรรค์ และนำความคิดเห็นไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนสววิทยา



Change Management Of Sawi Wittaya School Under The Secondary Education Service Area Office Suratthani Chumphon

Benjawan Thongkao^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*benjawan@sawi.ac.th

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of change management at Sawi Wittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon, and (2) to examine the guidelines for change management at Sawi Wittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. The population consisted of 93 teachers at Sawi Wittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon during the 2025 academic year. The researcher was excluded from the population, resulting in a total of 92 respondents. The key informants for the interviews were three school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon and the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments consisted of a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .985 and a semi-structured interview form. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall level of change management at Sawi Wittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon was at a high level across all four dimensions. When each dimension was considered individually, the personnel dimension had the highest mean score, followed by the organizational culture dimension, whereas the organizational structure dimension had the lowest mean score. Regarding the guidelines for change management, the findings indicated that school administrators should design and improve the organizational structure to enhance flexibility and agility while implementing proactive management. They should systematically apply information technology to administrative planning and school operations by developing a platform for data storage, integration, and accessibility. In addition, they should build personnel confidence and trust through participatory management, continuously enhance the competencies of teachers and staff, assume supportive leadership roles while adhering to the principles of fairness, and promote an open organizational culture that respects diverse opinions by encouraging personnel to express their views, engage in constructive discussions, and incorporate their suggestions into school development.

Keywords: Change Management, Sawi Wittaya School

บทนำ

การพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาในทุกระดับให้ต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตและทำงานในโลกที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ [1] เจตนารมณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พุทธศักราช 2566–2570 ซึ่งเน้นการพัฒนากำลังคนคุณภาพสูง การเพิ่มผลิตภาพของประเทศ และการยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ของประชากรไทย เพื่อยอมรับบริบทโลกยุคดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม และยังมุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะคนไทยในศตวรรษที่ 21 ผ่านการพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ สถานศึกษาทุกแห่งจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางของรัฐ และ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในระดับ สถานศึกษา [2] นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ยังมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญตามศตวรรษที่ 21 คิดเป็น ทำเป็น มีทักษะชีวิต มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ [3]

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน นักทฤษฎีด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้เสนอขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างพลังร่วม การพัฒนาแผนปฏิบัติการ ไปจนถึงการทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองค์กร [4] การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ และขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร [5] นอกจากนี้ การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังสะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เพียงการปรับปรุงโครงสร้างหรือโครงสร้างแต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาค่านิยม ระบบ กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางของสังคมยุคใหม่ ซึ่งสถานศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องนำไปประยุกต์ใช้อย่างจริงจังเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล [6] ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรต่างๆ จะพบวามจากการตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การเพิ่มบทบาทหน้าที่ การบริการใหม่ การเปลี่ยนผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีขององค์กรนั้น ๆ ที่มีผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร [7] เช่นเดียวกันกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการในกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการทำหน้าที่หลักของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม [8]

โรงเรียนสววิทยาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพสูงและมีผลงานเชิงประจักษ์ในระดับดีเลิศต่อเนื่อง แม้จะสะท้อนถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการ แต่จากการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเอง (SAR) [9] พบว่ายังคงมีประเด็นที่ต้องพัฒนา โดยเฉพาะประสิทธิภาพของวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) ยังไม่สามารถสะท้อนการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนการส่งเสริมนักเรียนสู่เวทีการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ ส่งผลให้ภาระงานและความคาดหวังต่อครูและบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงจึงไม่ได้เป็นเพียงการปรับตัวตามสถานการณ์ แต่เป็นกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยทั้งโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม อย่างไรก็ตามจากสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนยังมีลักษณะกระจายตัวตามภารกิจ ขาดกรอบแนวทางที่ชัดเจนและบูรณาการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายและนวัตกรรมบางประการยังไม่เกิดผลอย่างยั่งยืนและไม่สามารถขยายผลได้เต็มศักยภาพ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 93 คน โดยตัดผู้วิจัยออก 1 คน จึงเหลือผู้ให้ข้อมูล 92 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 3 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มี 4 ด้าน คือ 1)ด้านโครงสร้าง 2)ด้านเทคโนโลยี 3)ด้านบุคลากร และ 4)ด้านวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 93 คน โดยตัดผู้วิจัยออก 1 คน จึงเหลือผู้ให้ข้อมูล 92 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ยึดแนวคิดของบาร์โธลและมาร์ติน [8] มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยใน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1)ด้านโครงสร้าง 2)ด้านเทคโนโลยี 3)ด้านบุคลากร และ 4)ด้านวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) [10] โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการสอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. นำข้อมูลวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านโครงสร้าง 2)ด้านเทคโนโลยี 3)ด้านบุคลากร และ 4)ด้านวัฒนธรรม แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) ของข้อคำถามทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอน โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้าน .944 .953 .966 .950 และภาพรวม .985

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูผู้สอน โรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 92 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ โรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 92 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 92 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านวัฒนธรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [11]

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
3. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
4. มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านโครงสร้าง 2)ด้านเทคโนโลยี 3)ด้านบุคลากร และ 4)ด้านวัฒนธรรม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอนของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล จากประชากร จำนวน 92 คน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 92 ฉบับ เก็บคืนได้ จำนวน 92



ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน ประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับครูผู้สอนของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล จากประชากร จำนวน 92 คน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 92 ฉบับ เก็บคืนได้ จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	22	23.9
	หญิง	70	76.1
	รวม	92	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	14	15.2
	5-10 ปี	39	42.4
	มากกว่า 10 ปี	39	42.4
	รวม	92	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 92 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 39 คน

คิดเป็นร้อยละ 42.4 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 4 ด้าน

(N=92)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	อันดับ
1	ด้านโครงสร้าง	4.19	0.63	มาก	4
2	ด้านเทคโนโลยี	4.22	0.61	มาก	3
3	ด้านบุคลากร	4.32	0.57	มาก	1
4	ด้านวัฒนธรรม	4.31	0.61	มาก	2
รวม		4.26	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.32$) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรม ($\mu = 4.31$) ด้านเทคโนโลยี ($\mu = 4.22$) และด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.19$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วยด้านโครงสร้างประกอบด้วย 8 แนวทาง ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 9 แนวทาง ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 10 แนวทาง และด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย 9 แนวทาง รวมทั้งหมด 36 แนวทาง โดยมี รายละเอียด แต่ละด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้าง แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย 8 แนวทาง คือ 1)การจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานตาม ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและลดปัญหาความไม่เหมาะสมของงานกับคน 2)การใช้โครงสร้างที่ มีความยืดหยุ่นตามบริบทของโรงเรียน มีการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับขนาดโรงเรียน จำนวนครู และภารกิจ โดยไม่ยึดติดกับ รูปแบบตายตัว 3)การกระจายอำนาจในการบริหารงาน มุ่งลดการรวมศูนย์อำนาจที่ผู้บริหารและเปิดโอกาสให้หัวหน้าฝ่ายหรือครู สามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว 4)การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เน้นให้แต่ละฝ่ายหรือบุคลากรมีหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและทำให้การทำงานเป็นระบบ 5)การใช้โครงสร้างเป็นกลไกในการเพิ่ม ความคล่องตัวของสถานศึกษา โครงสร้างถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีระบบและเชื่อมโยงการ ทำงานของทุกฝ่าย 6)การบริหารเชิงรุก เน้นการวางแผนล่วงหน้า คาดการณ์ปัญหาและเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลง 7)การ สื่อสารโครงสร้างองค์กรให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในการทำงาน และ 8)การปรับเพิ่มฝ่ายงานปรับโครงสร้าง เพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง เพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้าง เพื่อรองรับคนเก่งและแก้ปัญหาการทำงาน

ด้านเทคโนโลยี แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิบสองจุธาบุรี ชุมพร ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 9 แนวทาง คือ 1) ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นฐานในการบริหารและตัดสินใจ เพื่อใช้กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ 2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บ รวบรวม ค้นหา และบริหารข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้รวดเร็ว 3) ใช้เทคโนโลยีในการติดตามพฤติกรรมและข้อมูลนักเรียนแบบเรียลไทม์ เช่น การเข้าเรียน การมาสาย หรือการขาดเรียน เพื่อให้สามารถติดตามและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที 4) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองผ่านเทคโนโลยี ใช้ระบบแจ้งเตือนหรือสื่อสารข้อมูล เช่น การแจ้งพฤติกรรมหรือการเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือในการดูแลนักเรียน 5) พัฒนาทักษะดิจิทัลของครูก่อนนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้สามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีความรวดเร็วและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง 7) ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและประสานงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Line หรือช่องทางสื่อสารดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความคล่องตัวในการสั่งการและประสานงาน 8) บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหาร มีความรวดเร็ว ตรวจสอบได้ และลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และ 9) นำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลและคัดกรองข้อมูลจำนวนมาก เพื่อให้สามารถวิเคราะห์เชิงลึกและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้รวดเร็วขึ้น

ด้านบุคลากร แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิบสองจุธาบุรี ชุมพร ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 10 แนวทาง คือ 1) ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนและตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความไว้วางใจในสถานศึกษา 2) การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างจริงจัง เน้นการรับฟังความต้องการและข้อคิดเห็นจากครู นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง 3) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ลดความตึงเครียด และสร้างความร่วมมือในการทำงาน 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มุ่งให้บุคลากรทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 5) การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงเชิงบวก ใช้การชื่นชม ยกย่องและให้กำลังใจ เพื่อสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน 6) การใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ เน้นการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผยและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและลดความคลาดเคลื่อนในการทำงาน 7) การมุ่งแก้ไขปัญหาแทนการกล่าวโทษบุคคล เมื่อเกิดอุปสรรค จะเน้นการหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขมากกว่าการตำหนิบุคคล เพื่อรักษาความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นในทีม 8) พัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 9) วางตัวเป็นกลางและรักษาความเสมอภาคในการบริหาร ผู้บริหารต้องไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ เพื่อป้องกันการแบ่งพรรคพวกและสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และ 10) รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

ด้านวัฒนธรรม แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิบสองจุธาบุรี ชุมพร ด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย 8 แนวทาง คือ 1) สร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่รู้สึกกดดันหรือหวาดกลัวอำนาจ 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถโต้แย้งเชิงสร้างสรรค์ได้ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารได้ โดยต้องเสนอแนวทางหรือข้อเสนอแนะควบคู่กัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา 3) ใช้การมีส่วนร่วมเป็นฐานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมเสนอ และร่วมพัฒนา จะช่วยให้วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกิดขึ้นอย่างแท้จริง 4) นำความคิดเห็นที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมต่อไป 5) สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เน้นความร่วมมือ การช่วยเหลือกัน และการมองความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นโอกาสในการพัฒนา มากกว่าการสร้างกำแพง 6) ใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม 3 ระยะ เริ่มจากการละลายพฤติกรรมเดิม สร้างพฤติกรรมใหม่ และรักษาพฤติกรรมที่ดีให้คงอยู่ 7) กระตุ้นการตระหนักรู้จุดอ่อนขององค์กร ชี้ให้เห็นว่าองค์กรอาจยังมีจุดที่ต้องพัฒนา เพื่อลดความยึดติดกับความสำเร็จเดิม และเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง 8) ใช้การมีส่วนร่วมเป็นฐานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมเสนอ และร่วมพัฒนา จะช่วยให้วัฒนธรรมการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกิดขึ้นอย่างแท้จริง และ 9) ใช้ต้นแบบ (Role Model) เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนา โดยนำต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติที่ดีกว่ามาเป็นกรณีศึกษาเพื่อให้บุคลากรเห็นภาพและนำไปปรับใช้

ตอนที่ 4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนส่ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนส่ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนส่ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม ส่วนด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิด จึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับสายงาน ผู้บริหารวางบทบาทเป็นผู้สนับสนุนมากกว่าผู้สั่งการ ช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ขณะที่ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้กรอบระบบราชการ ทำให้การปรับโครงสร้างองค์การมีข้อจำกัด แม้ผู้บริหารจะจัดวางบุคลากร กระจายอำนาจ และกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน แต่การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือปรับโครงสร้างให้รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วยังทำได้ไม่เต็มที่ จึงสะท้อนว่าโครงสร้างของโรงเรียนส่ววิทยามีความชัดเจนมากกว่าความยืดหยุ่น อีกทั้งโรงเรียนมีภารกิจที่หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการดำเนินงานตามนโยบายต้นสังกัด ส่งผลให้การดำเนินงานยังยึดโยงกับสายการบังคับบัญชาและระบบงานเดิมเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างต้องอาศัยเวลา ความร่วมมือ และความเข้าใจร่วมของบุคลากรทั้งองค์กร ด้านเทคโนโลยี มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการประสานงานภายในสถานศึกษา มีลักษณะการใช้เทคโนโลยีในเชิงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานมากกว่าการปรับเปลี่ยนระบบงานทั้งระบบ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสั่งงาน การใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การใช้ฐานข้อมูลเพื่อรวบรวมและติดตามข้อมูลนักเรียน รวมถึงการใช้ Dashboard หรือโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น ด้านวัฒนธรรม โรงเรียนส่ววิทยามีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม การเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง

และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง เช่น การส่งเสริมกิจกรรมม่วงเหลือง ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนที่สะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียว ความภาคภูมิใจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การดำเนินงานยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจและการพัฒนางาน ผ่านกระบวนการประชุม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Charinyaporn Srichandaree [12] กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ความพยายามของผู้บริหารและ บุคลากรทุกฝ่าย ในการปรับปรุงศักยภาพขององค์กร โดยกระบวนการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ คน โครงสร้าง และเทคโนโลยี เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ และเพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weerayut Kongla [13] ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chama Thiansopha [14] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษา ครูในสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วยด้านโครงสร้าง ผู้บริหารควรติดตามการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายตามโครงสร้างเป็นระยะ ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีการประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรนำผลการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนมาปรับปรุงเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและด้านวัฒนธรรม ผู้บริหารควรมีการสร้างค่านิยมและความเชื่อในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิบัติ

1. **ด้านโครงสร้าง** ผู้บริหารควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัวและเป็นพลวัตมากขึ้น ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนกระจายอำนาจตัดสินใจสู่หน่วยงานย่อยเพื่อให้ตอบสนองสถานการณ์ได้รวดเร็ว เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้โครงสร้างสอดคล้องกับภารกิจจริงของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. **ด้านเทคโนโลยี** ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการระบบงานและกระบวนการบริหารมากขึ้น เช่น ระบบอนุมัติออนไลน์ ระบบจัดการเอกสาร และฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็ว ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผลักดันการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างแท้จริง

3. ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เน้นสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเปิดโอกาสพัฒนาตนเอง และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และนวัตกรรมได้เต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการ PLC และสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อให้บุคลากรพร้อมปรับตัวและร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน

4. ด้านวัฒนธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ พร้อมพัฒนาวัฒนธรรมการสะท้อนผลและเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่าง และปลูกฝังวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบร่วม และการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. ควรจะมีการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนส่ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Constitutional Court Office. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017)*. Constitutional Court Office. (In Thai)
- [2] Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister. (2022). *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023–2027)*. Royal Thai Government Gazette. (In Thai)
- [3] Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan B.E. 2560–2579 (2017–2036)*. Prikwan Graphic Co., Ltd. (In Thai)
- [4] Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- [5] Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- [6] Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday/Curriculum.
- [7] Office of the Public Sector Development Commission. (2010). *Manual for strategic planning of public sector management quality development*. Office of the Public Sector Development Commission. (In Thai)
- [8] Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1998). *Management* (3rd ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- [9] Sawiwittaya School. (2025). *Self-Assessment Report (SAR) for the academic year 2024*. Sawiwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. (In Thai)
- [10] Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement*. Wiley & Son.
- [11] Boonchom Srisa-ard. (2017). *Introduction to Research*. (10th rev. ed.). Suweeriyasarn. (In Thai)
- [12] Charinyaporn Srichandaree . (2022). *Development of a quality change management model based on the four Iddhipada principles for private schools in Khon Kaen Province* [Doctoral dissertation, Mahachulalongkornrajavidyalaya University]. (In Thai)



- [13] Weerayut Kongla. (2022). *Change management of educational institutions in the educational opportunity expansion school group under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4* [Master's thesis, University of Phayao]. (In Thai)
- [14] Chama Thiansopha. (2018). *A study of conditions and guidelines for change management of private school administrators in Kamphaeng Phet Province* [Master's thesis, Pibulsongkram Rajabhat University]. (In Thai)