

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

The Change Management of School Administrators Perceived by the Teacher  
under Secondary Education Area Office Songkhla Satun

อนูธิดา กลิ่นพิทักษ์\* และ สุนทรี วรรณไพเราะ\*\*

นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ\*

ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ\*\*

Anutida Klinpituk\* and Suntaree Wannapiro\*\*

Graduate Student of Master of Education Program in Educational Administration,

Faculty of Educational, Thaksin University\*

Dr., Faculty of Educational Thaksin University\*\*

Corresponding author E-mail: Anutida3759@gmail.com

(Received: November 24, 2023; Revised: January 10, 2024; Accepted: January 12, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 346 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4993 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.2609 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างและด้านคน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.6993, 4.5228, 4.4902, 4.4431, 4.3412 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4318, 0.3750, 0.4405, 0.3693, 0.4053 ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน และครูที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การรับรู้ของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

This research study aims to achieve the following objectives: 1) to study the level of change management perceived by teachers under the Secondary Education Area Office in Songkhla Satun; and 2) to compare the perceptions of change management among teachers under the Secondary Education Area Office in Songkhla Satun based on variables such as gender, age, education level, work experience, and school size. The research sample consisted of 346 teachers under the Secondary Education Area Office in Songkhla Satun for the academic year 2023, selected using a stratified random sampling method based on school size, and simple random sampling by drawing lots. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a congruence index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability value of 0.98. Statistical analysis included percentage, mean, and standard deviation, with hypothesis testing conducted using t-tests and F-tests.

The research findings revealed the following: 1) The perceived level of change management among school administrators, as reported by teachers under the Secondary Education Area Office in Songkhla Satun, was generally high. The mean score was 4.4993, with a standard deviation of 0.2609. The aspects of communication, culture, technology, structure, and personnel were ranked from highest to lowest, with mean scores of 4.6993, 4.5228, 4.4902, 4.4431, and 4.3412, respectively, and standard deviations ranging from 0.4318 to 0.4053. 2) The comparison results indicated that teachers' opinions on change management differed based on gender, while opinions based on age, education level, work experience, and school size did not show significant differences.

**Keywords:** Change Management, Perceived by the Teacher, School Administrators

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในบทบาทในการนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการชี้นำบุคคลในองค์กรให้ร่วมดำเนินงานตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีการเข้ามาของเทคโนโลยี การเรียนรู้ในโลกยุคผันผวนนี้จำเป็นต้องมีผู้นำทางการศึกษาที่สามารถสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและมีคุณภาพ (เจริญ ภูวิจิตร, 2565) ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษา ให้มีมาตรฐานเพียงพอให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลแล้วนั้น จึงถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทุกแห่งล้วนต่างให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) การดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ทั้งนี้แผนการปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสาขา สตุล มีความสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ว่าด้วยข้อที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2565) การศึกษารอบการ จัดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน เป็นการทําวิจัยภาคสนามที่พัฒนาด้วยแบบจำลองเชิงคุณภาพ การจัดทำ หลักสูตรโครงสร้างการจัดการองค์กร การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเป็นการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Ahmad, Djameluddin & Khoiril, 2022) การเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีของโรงเรียนมีผลกระทบต่อครูและนักเรียน การพัฒนาความคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ของโรงเรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอาจถูกมองในรูปแบบสังคมที่ใหญ่ขึ้น จึงมี การศึกษาเพื่อมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของเสรีนิยมใหม่ในระบบการศึกษา (Peter & Mikael, 2002) การศึกษาบทบาทสื่อกลางของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ในทีมเสมือนจริง ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีความกังวลอย่างมากกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วในสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องดำเนินการเชิงรุกอย่างมากในแนวทางของตน องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันต้องอาศัยทีมงานดังกล่าวเป็นอย่างมากเพื่อทําเป้าหมายให้สำเร็จ เพื่อตอบสนองความต้องการของ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Simranjeet, Shikha & Syed, 2023)

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็น องค์กรทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการนำไปพัฒนาเสริมสร้างเพื่อขยายองค์ความรู้ ตลอดจน การนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสถานศึกษา และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการครู ครูที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแจงความถี่คะแนนตามลำดับความนิยมจากมากไปหาน้อยเพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของประเทศต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด สถานศึกษา

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3,054 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 346 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Krejcie and

Morgan (1970) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก

### 3.2 เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย

#### 3.2.1 เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ 5 ด้าน มีคำถามจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

- |                         |              |
|-------------------------|--------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง        | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านเทคโนโลยี        | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านคน               | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านวัฒนธรรม         | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 10 ข้อ |

แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

- |   |                                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------------|
| 5 | หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

#### 3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัย

สร้างเครื่องมือการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยหลักการทฤษฎี นโยบาย การสังเคราะห์และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระ

3) สร้างแบบสอบถามกับกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ครอบคลุมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4) จัดทำโครงสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและครอบคลุม จากนั้นสร้างแบบสอบถาม ตามโครงสร้างที่กำหนด

5) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการคณาจารย์อิสระ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ข้อคำถามที่มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's Alpha Coefficients โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านเทคโนโลยีมีค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ด้านคนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ด้านวัฒนธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

### 3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ซึ่งส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 346 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.93

3.3.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย (Best, 1977)

### 3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.4.2.1 สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ใช้ในการสรุปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient และของ Cronbach

#### 3.4.2.2 สถิติพื้นฐาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) ระดับความคิดเห็นของครูต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบที่แบบอิสระต่อกัน (Independent t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) วิธี Least Significant Difference (LSD)

## 4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านคนน้อยที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม และรายด้าน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 325		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้าง	4.4431	0.3693	มาก
2. ด้านเทคโนโลยี	4.4902	0.4405	มาก
3. ด้านคน	4.3412	0.4053	มาก
4. ด้านวัฒนธรรม	4.5228	0.4318	มากที่สุด
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.6991	0.3750	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.4993</b>	<b>0.2609</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.4993 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.6991, S.D. = 0.3750) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.5228, S.D. = 0.4318) ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.4902, S.D. = 0.4405) ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.4431, S.D. = 0.3693) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.3412, S.D. = 0.4053)

4.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่า t (t-test) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig.	t	Sig.
1. ด้านโครงสร้าง	2.958**	.003	-1.030	.304
2. ด้านเทคโนโลยี	2.335*	.020	-.593	.554
3. ด้านคน	.059	.953	.223	.824
4. ด้านวัฒนธรรม	1.547	.123	.721	.471
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	2.536*	.012	-.018	.985
<b>รวม</b>	<b>2.979**</b>	<b>.003</b>	<b>-.189</b>	<b>.850</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ด้านเทคโนโลยี และ ด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโครงสร้าง และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ		ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านโครงสร้าง	3.024*	.030	2.383	.094	.825	.481
2. ด้านเทคโนโลยี	2.354	.072	.958	.385	.303	.823
3. ด้านคน	2.452	.063	.571	.566	.171	.916
4. ด้านวัฒนธรรม	5.267***	.001	5.241**	.006	1.754	.156
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.551	.648	1.192	.305	1.514	.211
<b>รวม</b>	<b>2.537</b>	<b>.057</b>	<b>.614</b>	<b>.542</b>	<b>.788</b>	<b>.502</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านโครงสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีการปรับตัวที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าของสถานศึกษา โดยเฉพาะในส่วนของด้านการติดต่อสื่อสารที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมากที่สุด อาจจะเนื่องด้วยมองเห็นถึงความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร ความสะดวกรวดเร็ว และถูกต้องในการรับข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถทำให้ครูทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อข่าวสาร และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น และเป็นส่วนสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แต่ในด้านคนให้ความสำคัญน้อยที่สุด อาจเนื่องด้วย บริบทของโรงเรียนที่ยังขาดความพร้อมในการจัดครูเข้าปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยังขาดทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ วีรยุทธ กองหล้า (2565) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านคนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละเพศ พบว่า ในเพศชาย ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านคนตามลำดับ ในเพศหญิง พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านคนตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านยังพบว่า ด้านเทคโนโลยี และ ด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโครงสร้าง และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนงาน การกำหนดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตัวบุคคล เพื่อพร้อมรับในการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติตนในด้านต่างๆ จึงมองการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยด้านเพศจึงมีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ นครินทร์ ธิยะภูมิ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูษามาศรีบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูษามาศรีบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

5.2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูอายุตั้งแต่ 20 ปี จนถึงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพร้อมในด้านการพัฒนางาน มีความชำนาญด้านการจัดการเรียนการสอน มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน และมีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง อาจได้รับการอบรมพัฒนาจากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันจึงทำให้มีทักษะตลอดจนมีศาสตร์ในการทำงาน สามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆ ในการทำงานได้ดีกว่าครูที่อายุ 50 ปีขึ้นไป ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญและให้ความสนใจ และไว้วางใจในการปฏิบัติงานมากเป็นพิเศษ สอดคล้องกับ รอฮิม สุหลง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอายุต่างกัน ครูมีวัยวุฒิที่แตกต่างกัน มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน และก้าวเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแล้ว ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุที่ต่างกันไม่สามารถบ่งบอกถึงทัศนคติต่อการบริหารงาน

ร่วมกับคนต่างวัย คนที่มีอายุต่างกันต้องร่วมงานกับคนหลากหลายช่วงวัย เพราะในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรต่างเจนเนอเรชันทั้งสิ้น

5.2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาพบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอาจได้รับการมอบหมายงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้มข้นกว่า จึงมีมุมมอง มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ ตลอดจนมีศาสตร์ในการทำงาน สามารถประยุกต์ศาสตร์หรือความรู้ต่างๆ ที่ได้เล่าเรียนมาประกอบการทำงานได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้ความสนใจมากกว่า จึงได้รับการไว้วางใจมากเป็นพิเศษ สอดคล้องกับแนวคิดของ อภิขญา ใช้ให้ทวีป และทินกร พูลพุด (2562) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอแม่จาง จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจในเชิงของการบริหารเช่นกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารใช้การกระจายอำนาจและมีความเป็นธรรม มีขอบเขต มีกฎเกณฑ์ที่บุคลากรทุกคนยอมรับ มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพอใจ ความสัมพันธ์อันดี มีการมอบหมายงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้งเข้าใจถึงข้อแตกต่างระหว่างบุคคลอีกด้วย สอดคล้องกับ นูริดา แวนามะกัน (2563) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่าง

5.2.5 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ขนาดของสถานศึกษาต่างกันอย่าง่อมมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันออกไป เพื่อความพร้อมในการรับการพัฒนาของยุคสมัยที่ก้าวไกล ซึ่งในผลวิจัยนี้จะเห็นว่าสถานศึกษาขนาดกลางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นั้นอาจเนื่องจากว่าโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ นั้น เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพที่ต้องการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีบุคลากรจำนวนมาก มักปรับเปลี่ยนได้ยาก จึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันระหว่างกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับ นครินทร์ ธิยะภูมิ และคณะ (2563) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โรงเรียนทุกขนาด ต่างมีบริบทที่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแนวทางคล้ายๆ กัน จึงไม่มีความแตกต่างในภาพรวม

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้บริหารควรมีการพัฒนากลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีการจัดครูเข้าปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน

6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามตัวแปรเพศ โดยที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมีการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม และการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านคน ด้านวัฒนธรรม และการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 7. รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน*. <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf>
- นครินทร์ ธิยะภูมิ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูริย์ และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(2), 138–149.
- นุริดา แวนามะกัน. (2563). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รอฮิม สุหลง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วีรยุทธ กองหล้า. (2565). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2565*. <https://spmsongkhlasatun.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

- อภิชญา ไข้ไหวพริบ และทินกร พูลพัฒน์. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่वंก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 69-88.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ไทยวัฒนาพานิช.

#### ภาษาอังกฤษ

- Ahmad, M. A., Djamiluddin, P., & Khoirul, U. (2022). Change Management Framework: Development Curriculum of Islamic Education at School. *Indonesian Journal of Education and Social Studies (IJESS)*, 1(1), 1-11.
- Best, John W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Peter, E., & Mikael, R. K. (2002). Change as Technology in a Swedish Secondary High School. *Ethnography and Education*, 17(2), 91-105.
- Simranjeet, K. B., Shikha, G., & Syed, N. H. (2023). The Mediating Role of Organizational Culture: Transformational Leadership and Change Management in Virtual Teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.