

รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ The Model of Change Management for Private Schools to Excellence

ธาระวี สุโครจน์¹, สำราญ มีแจ้ง², วิทยา จันทร์ศิลา³, สมบัติ นพรัก⁴

Paravee Sukrojana, Samran Meejang, Vithaya Jansila, Sombat Napparat

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการการบริหารเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวทางการบริหารจากสถานศึกษาเอกชนที่ผ่านการประเมินรอบสองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระดับดีมาก จำนวน 5 แห่งและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มากร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนและ 3) การประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 36 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มีจำนวน 4 ประการ องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 5 ด้าน และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 10 ขั้นตอน

โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก และผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

¹ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

³ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะนิติศาสตร์การศึกษาคณะอเนก มหาวิทยาลัยพะเยา

Abstract

The research aimed to develop a model of change management for private schools to excellence. The research procedure followed three phases: 1) studying the change management circumstances of private schools based on an investigation in documents, concepts, theories and a review of relevant researches. Phase 1 also included studying best practices from 5 private schools in the northern region and then interviewing with 5 educational experts. Phase 1 data was analyzed through content analysis. 2) constructing a model of change management for private schools, and checking its appropriateness and possibility of model through focus group discussion among 9 educational experts 3) evaluating the usefulness and possibility by 34 private school management.

The research yielded the following results: The Model of change management for private schools to excellence consisted of three components; Objectives, Administrative structure and Process of change management. The constructed model has been validated and evaluated as appropriate, feasible, and useful by selected experts.

บทนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา โลกดูเหมือนจะขับเคลื่อนด้วยวิทยาการก้าวหน้าด้านการสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้กลายเป็นไร้พรมแดน สังคมโลกจะมีการเคลื่อนไหวระหว่างวัฒนธรรมมากขึ้น นำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติ ที่นำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระหว่างประเทศใหม่ อันมีผลกระทบต่อกทุกชาติ ทุกภาษารวมทั้งประเทศไทย ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นคน หรือแม้กระทั่งสถานศึกษาก็ย่อมได้รับผลกระทบด้วย สถานศึกษาในฐานะที่เป็นระบบเปิด ย่อมต้องได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพราะถ้าสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยน สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สิ่งที่เป็นแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในองค์กร หรือสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการคิดวิเคราะห์ เตรียมการ วางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน สามารถชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ตลอดจนการรักษาสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ดี ให้

มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อเนื่องและยั่งยืน (เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ, 2553)

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ ย่อมต้องตระหนักถึงการพัฒนารูปแบบและระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจากเหตุผลที่ว่าหากคนไทยทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคทางการศึกษาในโอกาสที่จะได้รับการศึกษาสูงขึ้น และมีคุณภาพมากขึ้นก่อให้เกิดการสร้างงานได้ด้วยตัวเอง นอกจากจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติแล้วยังช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นด้วยเช่นกัน คำว่า การศึกษาสามารถเปลี่ยนชีวิตคนได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545:591)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้นไม่ว่าแม้แต่การศึกษาเอกชน โดยสรุปพบว่า ด้านความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เกิดจากความก้าวหน้าของวิทยาการ เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ ๆ ของการแข่งขัน การทำธุรกิจ วิถีชีวิตและความต้องการของคนในสังคม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมาจากบริบทภายในองค์กร (internal context) บริบทภายนอกองค์กร

(external context) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (change process) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent)

นอกจากนั้น ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมามีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชนในภาพรวม ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเกิดจากภาครัฐและเอกชน เช่น 1) ด้านการเลือกปฏิบัติ 2) ด้านสัดส่วนการรับนักเรียน 3) ด้านความเสมอภาคกัน 4) ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ 5) ด้านงานวิจัย 6) ด้านการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง 7) ด้านจัดการศึกษาฟรี 15 ปี 8) ด้านนโยบายการรับนักเรียน 9) ด้านการสนับสนุนงบประมาณ 10) ด้านเศรษฐกิจครอบครัว 11) ด้านวุฒิค่าและ/หรือได้รับเงินเดือนไม่เต็มวุฒิ 12) ด้านระเบียบปฏิบัติที่ล้าสมัย 13) ด้าน ผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐขาดประสบการณ์ 14) ด้านสถานศึกษายังไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ และ 15) ด้านสถานศึกษาเอกชนก็ขาดความพร้อมในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545 : 29)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ให้มีการบริหารจัดการ ควบคุมการทำงานในทุกกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบทิศทางหรือแนวโน้มของการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบันหรือในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเพื่อให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนได้นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ เป็นอย่างไร

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

3. การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศมีผลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

วิธีการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูล คือ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบบันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) 2) การศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบบันทึกข้อมูลและแบบสอบถามแบบไม่มีโครงสร้าง (Non - Structured Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) เพื่อหาลักษณะร่วม (Common Character) และหาข้อสรุปร่วม (Common Conclusion) ของข้อมูล 3) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured interview) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างรูปแบบสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กลุ่มผู้ตรวจสอบ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 34 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย

1) การศึกษาสภาพและแนวทางการรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

2) การสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 4 ประการ 1) เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายและมีลักษณะในการบริหารพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า และ 4) เพื่อพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติ องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 5 ประการ คือ 1) ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการ 2) ด้านการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 3) ด้านการเลือกคณะกรรมการ 4) ด้านการดำรงตำแหน่งและ 5) ด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 10 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนัก ขั้นตอนที่ 2 การสร้างทีมผู้นำ ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทิศทางการบริหาร ขั้นตอนที่ 4 การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง ขั้นตอนที่ 5 การกระจายอำนาจ ขั้นตอนที่ 6 การสร้างชัยชนะระยะสั้น ขั้นตอนที่ 7 การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนที่ 8 การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ ขั้นตอนที่ 9 การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 10 การปรับปรุงพัฒนา ร่วมกัน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

3) การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวม มีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

1) สภาพและแนวทางการรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งอาจเนื่องมาจาก วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลง คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีระบบ เทคนิค และกลไกในการทำงานที่ทันสมัย โดยมุ่งส่งเสริมการประสานงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม และทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับเบนนิส (Bennis, 1969 : 100) ได้กำหนดวัตถุประสงค์โดยทั่วไปอย่างกว้าง ๆ ที่องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนจากการ

เปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลานันทน์ (2544 : 58) กล่าวสรุปว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งความสามารถในการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กร สำหรับส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลนั้น การพัฒนาองค์กรมุ่งให้เพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมและรวมพลังกันปฏิบัติงานมากขึ้น และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ มุ่งผนึก (integrate) เป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กรเข้าด้วยกัน องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา เอกชนสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล คือ รูปแบบการบริหารโดยมีบุคคลหลายคนเข้าไปร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบายตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนแนวทางต่างๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานไปปฏิบัติก่อให้เกิดภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้น เป็นการบริหารจัดการด้วยบุคคลหลายคน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยยึดหลักประชาธิปไตย องค์ประกอบสำคัญของคณะกรรมการ สอดคล้องกับแนวคิดของประกอบกุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545) กล่าวถึงแนวทางของผู้บริหารในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลโดยหลักในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในฐานะการบริหารโดยองค์คณะบุคคลเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ผู้เกี่ยวข้องหรือคณะกรรมการอาจสับสนในการใช้อำนาจและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพิษณุ ดุลสุข (2548) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยพบว่า รูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยนั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนด กำหนดจำนวนกรรมการ กำหนดคุณสมบัติ กำหนดหลักเกณฑ์ กำหนดวิธีการสรรหา กำหนดการเลือกประธานกรรมการและกรรมการ กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง และกำหนดการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา และการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลต้องเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิด

ของวิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 142) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าผู้บริหารเกือบทุกคนเห็นด้วยว่า ถ้าองค์กรใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาที่สำคัญรอบ ๆ ตัว เช่น ความต้องการของลูกค้า ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกฎหมายใหม่ ๆ เป็นต้น การศึกษาเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์การมีความสำคัญอย่างสูงสุด เพราะผู้บริหารทุกคนในองค์กรทุกระดับได้เผชิญกับงานที่มีการปรับเปลี่ยนองค์การอยู่แล้วตลอดชีวิตการทำงานของตน ผู้บริหารที่ตัดสินใจเลือกการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมและสามารถนำแนวทางมาใช้ได้อย่างถูกต้อง จะทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพราะการปรับเปลี่ยนคือพื้นฐานส่วนหนึ่งของการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารดังกล่าวนี้ จึงมีคุณค่าสำหรับองค์การทุกประเภท ผู้บริหารหลายคนจึงตระหนักถึงว่า การปรับเปลี่ยนเป็นวิกฤติปัจจัยของความสำเร็จขององค์การ จึงได้มีการกระตุน้อย่างต่อเนื่องให้พนักงานค้นหาส่วนใดที่จะทำให้มีการปรับเปลี่ยนองค์การในเชิงสร้างสรรค์ได้

2) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก และรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) เพื่อพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายและมีลักษณะในการบริหารพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า และ 4) เพื่อพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin, 1984 : 448) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เป็นไปตามวิถิทางการพัฒนาองค์กรไว้ สิบประการ คือ 1) เพื่อการเพิ่มระดับความ

ไว้วางใจและสนับสนุนระหว่างกันในกลุ่มสมาชิกองค์กร 2) เพื่อความพร้อมที่จะเผชิญปัญหามีมากขึ้นแทนที่จะไปเก็บกวดปัญหาขององค์กรไว้ 3) เพื่อเพิ่มระดับการติดต่อสื่อสารใน 4 ทิศทาง คือ จากระดับบนลงล่าง ระดับล่างขึ้นบน ระดับแนวนอนหรือแนวราบรวมถึงลักษณะทแยง 4) เพื่อส่งเสริมระดับขวัญและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน 5) เพื่อพยายามให้มีส่วนร่วมมากขึ้น มีการใช้ลักษณะการเป็นผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจทั่วทั้งองค์กร 6) เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งมากกว่า ที่เก็บกดไว้ 7) เพื่อพยายามจำกัดความขัดแย้งที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างกลุ่มต่างๆ 8) เพื่อส่งเสริมการจงใจในหมู่พนักงาน เจ้าหน้าที่ทุกระดับขององค์กร 9) เพื่อลดระดับพฤติกรรมทางการเมืองในหมู่นักบริหารหรือผู้จัดการและ 10) เพื่อส่งเสริมให้มีการตอบโต้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่างๆ มากขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) ด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการ 2) ด้านการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 3) ด้านการเลือกคณะกรรมการ 4) ด้านการดำรงตำแหน่ง และ 5) ด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิษณุ ดุลสุข (2548, หน้า 29 -31) การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลเปิดโอกาสให้คณะกรรมการได้ใช้ดุลยพินิจ ตัดสินใจ และองค์ประกอบขององค์คณะบุคคลมีดังนี้ 1) ประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยการคัดเลือกจากกรรมการที่เป็นตัวแทนฝ่ายต่างๆ 2) รองประธานคณะกรรมการ จำนวน 1 คน ได้มาเช่นเดียวกับประธานคณะกรรมการ 3) กรรมการมาจากตัวแทนของฝ่ายต่างๆ ในชุมชนและท้องถิ่นรวมถึงกรรมการโดยตำแหน่งจากการแต่งตั้งข้าราชการประจำด้วย 4) กรรมการและเลขานุการ จำนวน 1 คน ต่อ 1 องค์คณะบุคคลมาจากฝ่ายข้าราชการประจำหรือกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และจะต้องมีหลักการในการบริหารดังนี้ 1) ต้องมีหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นตัวกำหนดบทบาท หน้าที่ขององค์คณะบุคคลเพื่อให้กิจกรรมการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ต้องมีความรับผิดชอบต่องค์คณะบุคคลหรือภารกิจที่ปฏิบัติ 3) องค์คณะบุคคลต้องถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก 4) ไม่แสวงหาอำนาจ

หรือผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพรรคพวก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ ฤทธิเจริญ (2550, หน้า 68-73) สรุปบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาดังนี้ 1) ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานของตน 2) ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร 3) ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา 4) ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา 5) ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 10 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนัก ขั้นตอนที่ 2 การสร้างทีมผู้นำ ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดทิศทางการบริหาร ขั้นตอนที่ 4 การสร้างการสื่อสารทุกช่องทาง ขั้นตอนที่ 5 การกระจายอำนาจ ขั้นตอนที่ 6 การสร้างชัยชนะระยะสั้น ขั้นตอนที่ 7 การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนที่ 8 การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ ขั้นตอนที่ 9 การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมินตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 10 การปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของดอนเนลลี และคณะ (Donnelly, et al, 1975 : 266-268) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 8 ประการ คือ 1) สร้างพลังที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 3) การกำหนดปัญหา เมื่อมีอาการของปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น 4) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 5) การตระหนักถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในองค์กร 6) การเลือกวิธีการและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความพึงพอใจ 7) การปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนแปลง และ 8) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977 : 169) ได้เสนอกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) การเปิดช่องว่างของปริมาณงาน 2) การตระหนักของผู้บริหารถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลง 4) การสำรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์กร 5) การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง 6) การเลือกใช้กลยุทธ์ และกลวิธีในการเปลี่ยนแปลง 7) การปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง และ 8) การประเมินผลและติดตามผลการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวคิดของ John P. Kotter และ

Dan S. Cohen (Kotter & Cohen 2002 : 3-7) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 8 ประการ คือ 1) สร้างความรู้สึกเร่งด่วน (Increase urgency) 2) สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (build the guiding team) 3) สร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน (get the vision right) 4) สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนยอมรับ (communicate for buy in) 5) มอบอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลง (empower action) 6) สร้างชัยชนะระยะสั้น (create short term wins) 7) สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (don't let up) และ 8) รักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ (make change stick)

3) การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2548, หน้า 142) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าผู้บริหารเกือบทุกคนเห็นด้วยว่า ถ้าองค์กรใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาที่สำคัญรอบ ๆ ตัว เช่น ความต้องการของลูกค้า ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกฎหมายใหม่ ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2551) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยภายนอก (External Change Driver) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นนโยบายภาครัฐ ปัจจัยต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง ความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า การการแข่งขันสภาพของตลาด คู่แข่งที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งเทคโนโลยี และ 2) ปัจจัยภายใน (Internal Change Driver) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้แก่ การปรับทิศทางหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัตน์ มาตัญญู (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์กรของโรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้ให้แต่งตั้งคณะทำงานบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน ส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้จัดทำแผนกิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้ปรับปรุงระบบการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริม กัลยารัตน์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาการเตรียมการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความเป็นไปได้ต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต้องมีการวางแผนและดำเนินการต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อเพิ่มแรงผลักดันและลดแรงต้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ ได้แก่ 1) กำหนดทิศทางในการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน 2) หาแนวร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) เตรียมการด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ 4) กำหนดระบบการตรวจสอบติดตามผลกิจกรรมทุกครั้ง เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ มีอุปสรรคอย่างไร และมีการนำข้อมูลตอบกลับ จากการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมแผนการเปลี่ยนแปลงต่อไป และ ปลุกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงการอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงอาชีวศึกษาตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก และกลยุทธ์การใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัศมี เจริญรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญ์ณภู แพงพงา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติในเขต พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติในเขต พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ จันทรา (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก

แต่แตกต่างกับแนวคิดของมาลี บุญเกตุ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไ้ จังหวัดราชบุรี พบว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเจียไ้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนนำองค์ประกอบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนสามารถปรับตัวได้ ในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางการเปลี่ยนแปลง

1.3 ควรให้สถานศึกษาเอกชน นำเอารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงฯ ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเอกชน และทำให้ทราบปัจจัยแห่งความสำเร็จของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถปรับตัวอยู่ได้ท่ามกลางสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ จันทรา . (2549). *ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาลี บุญเกตุ. (2547). *การศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไ้ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตมี เจริญรัตน์ (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ มาตัญญู. (2553). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนจอมทองจังหวัดเชียงใหม่*. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- ธีระ ฤญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- ประกอบ กุลเกลี้ยงและสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). *การบริหารโดยองค์คณะบุคคล*. กรุงเทพฯ: ชูติโกบม ผู้บริหารประมวลสาร.

- พิษณุ ดุลสุข. (2548). การพัฒนารูปแบบและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิษณุโลก.
- พิษณุณัฐ แสงพงา. (2553). ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนนานาชาติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เสริม กัลยารัตน์. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาการเตรียมการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2544). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการบริหารการเปลี่ยนแปลง. (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.cad.go.th> (15 พฤษภาคม 2551).
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bennis.,Warren G. (1969). *Changing Organization : Essays on the Development and EvolutionOrganization*. New York : McGraw-Hill.
- Dubrin. A.J. (1984). *Foundation of Organizational Behavior : An Applied perspective*. Englewood Cliffs N.J. : Prentice-Hall.
- Donnelly, James H. Jr., Gibson, James L., & Ivancevich, John M. (1975). *Fundamentals of Management : Functions, Behaviors Models*. Dallas : Business.
- Kotter, John P. & Cohen, Dan S. (2002). *The Heart Of Change*. Boston, Massachusetts : Harvard Business School.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica : Goodyear Publishing Company, Inc.