



รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชน
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง

A CHANGE MANAGEMENT MODEL OF TEACHER EMPOWERMENT AT
PRIVATE SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE OFFICE
OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION IN THE CENTRAL REGION

น้ำฝน ใจดี¹ อำนวย ทองโปร่ง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง (2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง (3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง และ (4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำนวน 400 คน ครูจำนวน 37 คน และผู้บริหารจำนวน 20 คนผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านสถานภาพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านผลกระทบ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง จากการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีการบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ภายใต้การการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามวงจรการบริหารคุณภาพของเดมมิง เพื่อเสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดพลังอำนาจครู

3. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง พบว่า ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ด้านเศรษฐกิจ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง พบว่า ความถูกต้องครอบคลุมด้านความมีประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับดีเยี่ยม

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง พลังอำนาจครู

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this dissertation, the researcher describes and evaluates a change management model for the empowerment of teachers at selected private schools. As such, the researcher determines (1) the elements of change management involving the empowerment of these teachers. In the next step, the researcher constructs (2) the actual change management model in question. Subsequently, the researcher ascertains (3) the feasibility of the model, and thence, finally, evaluates (4) the model.

Using the multi-stage random sampling method, the researcher selected a research and sample population consisting of 400 teachers and administrators at private schools under the jurisdiction of the Office of the Private Education Commission in the central region. The members of the sample population were selected as questionnaire respondents. A total of 37 teachers participated in a workshop designed to study whether the model was feasible. Twenty administrators were selected to evaluate the model constructed by the researcher. Findings are as follows:

1. In applying multiple regression analysis, the results in regard to the elements of change management in the present connection were as follows: the factors of organizational structure; people; organizational culture; and technology were predictive of teacher empowerment in the aspects of decision making; professional growth; self-efficacy; position; autonomy; and impact at the statistically significant level of .05.

2. In regard to the change management model under consideration, the following was found: the integration of management concepts and theories concerning change management under systematic management as reflective of the Deming cycle of quality management. This approach accordingly encourages these private school teachers to become empowered in decision making; professional growth; self-efficacy; position; autonomy; and impact.

3. Concerning the feasibility study of the change management model, it was found that the model was feasible at the highest level vis-à-vis its technical, economic, operational, and legal aspects.

4. As for the evaluation of the change management model, it was found that the model was correct at an outstanding level in respect to the aspects of usefulness; suitability; and feasibility.

Keywords: A Change Management Model, Teacher Empowerment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองที่มีลักษณะประชาธิปไตย กฎหมายรัฐธรรมนูญและการปฏิรูประบบการศึกษา ส่งผลกระทบและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพภายในประเทศ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติทั่วโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย ทุกประเทศต่างหันมามุ่งเน้นนโยบายสร้างคน สร้างชาติ ด้วยโลกเปลี่ยนเป็นสากลมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการเสริมสร้าง และพัฒนาประชากร และสังคม ให้สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ระดับนานาชาติ ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยมีการปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 2)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2557, หน้า 16-18) ได้กล่าวว่า ปัญหาคุณภาพ

การศึกษา ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ที่ผ่านมามีพบว่าครูผู้สอนมีปัญหาหลาย ๆ ด้าน เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลยุคทุกสมัยที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและปฏิรูปครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีคุณภาพ มีแรงจูงใจและพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น เพื่อจะช่วยแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้ไปในทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการศึกษาของประเทศทั้งด้านปรัชญาการศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บทบาทของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้สอน การบริหารการศึกษามีแนวโน้มเป็นไปในลักษณะเดียวกับการบริหารธุรกิจที่มุ่งศักยภาพของรัฐไม่พอสอดคล้องกับเอกชนซึ่งช่วยทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมทรัพยากรอันมีค่าของประเทศออกสู่ยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นการยกระดับคุณภาพของประชากรนำไปสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยหนึ่งของระบบสังคม โดยได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ประกอบกับได้ประสบปัญหาด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ทุกโรงเรียนต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อความอยู่รอดในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันทางด้านคุณภาพ

ทางการศึกษา ทั้งจากโรงเรียนเอกชนด้วยกัน และจากโรงเรียนรัฐบาล ประกอบกับผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้ลดลง และไม่แน่นอน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำลงส่งผลต่อการตัดสินใจ ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องทำให้โรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องปิดกิจการไปในที่สุด นอกจากนี้ ยังเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนเอง เช่นโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ มีการบริหารงานโดยเป็นเจ้าของโรงเรียนที่เป็นบุคคลเดียวมากกว่า คณะบุคคลมีการบริหารงานแบบระบบครอบครัว ผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของโรงเรียนมีความรู้เรื่องการบริหารการศึกษาน้อย ไม่มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่แน่นอน และยังเป็นปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ ครูรับค่าจ้างต่ำกว่าวุฒิการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรไม่ทั่วถึงไม่สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียนบางโรงเรียนยังขาดแคลนอัตราากำลังครู เนื่องจากครูมีการเข้าออกตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นรูปแบบการเสริมแรง (synergistic paradigm) เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดแลกเปลี่ยนความรู้สึก ได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นกระบวนการของการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (mutually denificial interactions) และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Gibson, 1991) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสริมสร้างขวัญแรงจูงใจความร่วมมือ สามารถจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติ

งาน สามารถขยายเครือข่ายวิชาชีพได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (Tebbitt, 1993) รวมทั้งยังส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีการช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และสามารถดึงศักยภาพของตนเองไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Hokanson, 1992)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในองค์การของตนเพื่อให้บุคลากรช่วยขับเคลื่อน และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลซึ่งจะต้องใช้การร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้บริหารที่มีการบริหารแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง และเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรของตน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะ

กรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบผสมผสาน (mixed methodology design) มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย บริบทการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน บริบทการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชน บริบทพลังอำนาจครู ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในระบบและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลางประเภทสามัญศึกษาเท่านั้น และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้ขอบเขตด้านประชากร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 ประชากร ประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง (ประเภทสามัญศึกษา) จำนวน 6,8083 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967)

3. ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง

4. ขอบเขตระยะเวลาที่วิจัย เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยทำให้เกิดการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารการศึกษาเพิ่มขึ้น จากการนำแนวคิด หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูโรงเรียนเอกชน มาให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนได้นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ระบบการบริหารของโรงเรียนให้เกิดคุณภาพมากขึ้นและ การนำไปใช้ในการพัฒนาส่วนภูมิภาคที่นักศึกษามีภูมิสำเนาอยู่ และจะนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาในท้องถิ่น และการส่งเสริมการศึกษา ดังนี้

1. เกิดประโยชน์เชิงวิชาการ คือ ผู้บริหารครู โรงเรียนเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้องค์ความรู้ และแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา

2. รูปแบบที่ได้จากการวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน สามารถนำไปเป็นแนวทางกำหนดเป็นนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบของการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อการพัฒนาครูเพื่อไปสู่ความก้าวหน้าวิชาชีพต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงรวมถึงสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินการในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาในแต่ละองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ

4. ได้แนวคิดการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับเปลี่ยน

วิธีการดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น น่าจะมีความเป็นไปได้ที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะสามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติทั้งในเชิงกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (outcome) ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแก่บุคคลตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่บุคคลมีอยู่ โดยให้บุคคลมีอิสระที่จะปฏิบัติงานซึ่งทำให้สามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมี หรือกระทำการร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ตนมีความสามารถ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายขององค์การด้วยการให้สมาชิกทุกคนในองค์การเข้ามามีส่วนร่วม (Lashley, 2001)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบเกี่ยวกับพลังอำนาจครู ได้แก่ (1) ด้านการตัดสินใจ (decision Making) (2) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (professional growth) (3) ด้านสถานภาพ (status) (4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) (5) ด้านความเป็นอิสระ (autonomy) และ (6) ด้านผลกระทบ (impact) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบการ

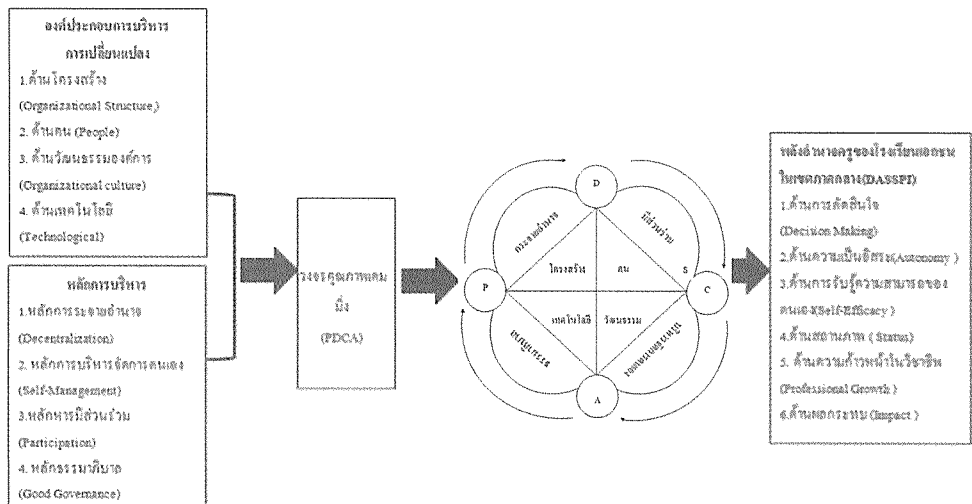
บริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ คน วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีเพื่อสนองตอบต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ (2) ด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ (cultural change) (3) ด้านการเปลี่ยนแปลงคน และ(4) ด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Robbins & Coulter, 2003)

4. แนวคิดกับการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน มี 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษาทั่วไป (ก่อนประถมศึกษา/ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา) ประเภทการกุศล ได้แก่ โรงเรียนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนสงเคราะห์เด็กยากจนตามพระราชประสงค์ โรงเรียนในพระบรมราชูปถัมภ์/พระราชูปถัมภ์ โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และประเภทอาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Meegan (1986) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนคาทอลิกในรัฐวิสคอนซิน โดย

มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มขึ้นตอนของการมีส่วนร่วมในการวางแผน และแนวความคิดของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการวางแผนและคุณภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับการวางแผนคือ หลักสูตร และครูใหญ่ มีผลกระทบเกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงเรียนในแง่บวกมากกว่าครูทั่วไปและ Moslehi (2004) ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ พบว่าปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ที่ปรากฏในงานเหล่านี้ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ คน องค์การ กระบวนการ และระบบ



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากหลายแหล่งหลายวิธีการ เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า

1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.508 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 50.8

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.510 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร้อยละ 51.00

1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านสถานภาพ ได้ร้อยละ 51.50

1.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านคน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.503 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านคน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านความเป็นอิสระ ได้

ร้อยละ 50.30

1.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านคน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.519 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านคน มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์พลังอำนาจครูด้านผลกระทบ ได้ร้อยละ 51.90

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพลังอำนาจครูพบว่า การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ด้านคน ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านเทคโนโลยี มีส่วนในการพยากรณ์พลังอำนาจครู 6 ด้าน จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัย ได้ยกร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีการบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารจัดการตนเอง และหลักธรรมาภิบาล เข้าสู่การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านคน ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านเทคโนโลยี ภายใต้การการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามวงจรการบริหารคุณภาพของเดมมิง เพื่อเสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดพลังอำนาจครู คือ การตัดสินใจ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สถานภาพ ความเป็นอิสระ และผลกระทบ

3. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง พบว่า

3.1 ความเป็นไปได้ด้านเทคนิคของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28, SD = .16$)

3.2 ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐศาสตร์ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36, SD = .15$)

3.3 ความเป็นไปได้ด้านการปฏิบัติงานของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44, SD = .09$)

3.4 ความเป็นไปได้ด้านกฎหมายของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, SD = .10$)

4. การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลางพบว่า

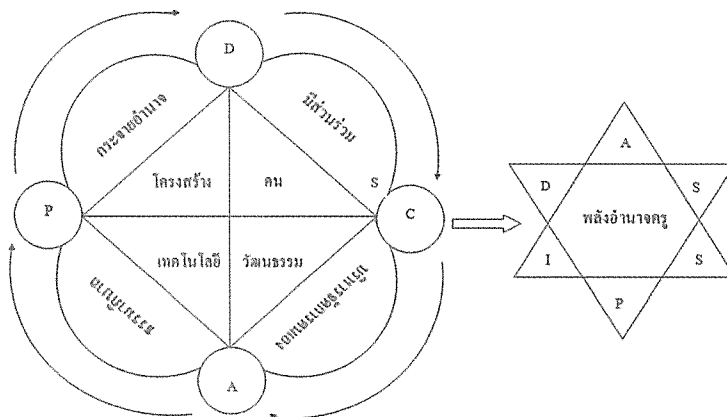
4.1 การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านความถูกต้องครอบคลุมภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.25, SD = .13$)

4.2 การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านความมีประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.28, SD = .08$)

4.3 การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.30, SD = .12$)

4.4 การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.40, SD = .13$)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน N.JAIDEE MODEL ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน N.JAIDEE MODEL

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ปรับเปลี่ยนแบบแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับสถานะ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ให้เหมาะสมกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสืบทอด รักษาวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนให้คงไว้ เป็นแบบแผนที่ดีเพื่อใช้ถ่ายทอดให้กับบุคลากรต่อไป การพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความมีอัตลักษณ์ของโรงเรียน การส่งเสริมความเป็นอัตลักษณ์เพื่อพัฒนาสู่เอกลักษณ์ของโรงเรียนด้านเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผู้ใช้งานด้านความต้องการ ความสะดวกรวดเร็ว ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรการจัดให้มีการอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง การมีระบบฐานข้อมูล มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบ ให้ถูกต้องทันสมัย การมีระบบการรับส่งงานโดยผ่านสื่อเทคโนโลยี โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยผ่านเครือข่ายทางเทคโนโลยี เช่น Internet การเรียนการสอนแบบ e-learning ซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การในปัจจุบัน สอดคล้องเอื้อต่อกลยุทธ์ของโรงเรียน การกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการปฏิบัติงานโดยวิธีการกระจายอำนาจ การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของ

บุคลากร มีการสื่อสารภายในหลายช่องทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึงและเหมาะสม และจัดตั้งทีมงานเพื่อรับผิดชอบภารกิจสำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ทีมงานจัดการความรู้ ทีมงานระบบคุณภาพ

2. รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง วิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางนี้เป็นผลมาจากการนำแนวคิด การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ใช้กันแพร่หลายในนานาประเทศ และทำให้กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ยกร่างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยสังเคราะห์ วิธิดำเนินการในรูปแบบของ N.JAIDEE MODEL เพื่อขับเคลื่อนในกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นไปอย่าง

3. ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง จากการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่ามีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินการสร้าง และพัฒนารูปแบบอย่างมีระบบโดยมีขั้นตอนการสร้างตามระเบียบวิธีวิจัย มีการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาความเป็นไปได้จากการทำการวิเคราะห์สถานการณ์จำลองที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของการใช้แนวคิดในรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้สถานการณ์ที่จำลองขึ้นนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ และได้รับการประเมินจากกลุ่ม

ตัวอย่างจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจำนวน 37 คน ทำให้รูปแบบมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำเอาไปใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชนได้จริง จากการพิจารณาความเป็นไปได้ 4 ด้าน คือ ความเป็นไปได้ด้านเทคนิค ความเป็นไปได้ทางด้านเศรษฐศาสตร์ ความเป็นไปได้ทางด้านการปฏิบัติงาน และความเป็นไปได้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสมเหตุสมผลคุ้มค่ากับการใช้งบประมาณและมีโอกาสสำเร็จตาม

4. การประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตภาคกลาง จากการประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง พบว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับดีเยี่ยม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นผ่านการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง (2) สร้างรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง (3) การศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาค

กลาง โดยประชุมเชิงปฏิบัติการ และ(4) ประเมินรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนเอกชนในเขตภาคกลาง ทั้ง 4 ขั้นตอน มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบนอกจากนี้ มีการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งพบว่า มีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่น ตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบทำให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ จากการประเมินคุณภาพ 4 ด้าน คือ ความถูกต้องครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีความถูกต้องตามแนวคิดทฤษฎีและการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นรูปแบบที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ระดับกระทรวง รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้เอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น เนื่องจากการจัดการศึกษาของเอกชนสามารถช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของชาติได้เป็นอย่างมาก โดยกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์สนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการสถานศึกษา ในรูปแบบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ

การวิจัย และพัฒนาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านวัฒนธรรม องค์การ และด้านเทคโนโลยี อันจะเป็นผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเกิดพลังอำนาจครูต่อไป

2. ระดับกรม โรงเรียนเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยียุคใหม่ มีพลังในการปฏิบัติงาน อันเกิดจากนาระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. ระดับเขตพื้นที่ เขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แต่ในสภาวะปัจจุบัน เรื่องการพัฒนาครูซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นที่เร่งด่วน นโยบายของ เขตพื้นที่การศึกษา มิใช่การสนับสนุน หรือการจัดระบบในแนวตั้งเพียงอย่างเดียว (ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับ โรงเรียนในเขต) แต่ยังต้องสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนและร่วมมือกันในแนวนอนด้วย คือ ระหว่างโรงเรียนเอกชนในเขตด้วยตนเอง นอกจากนี้ เขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างศักยภาพในแนวข้างด้วย (lateral capacity) กล่าวคือ เป็นการรวมหลายๆ

กลยุทธ์ที่เชื่อมโยงโรงเรียนแต่ละโรงเรียนภายในเขตเดียวกัน หรือระหว่างเขต เข้าด้วยกัน โดยมีจุดประสงค์เพื่อ พัฒนาแนวคิด ทักษะ และการปฏิบัติงานแบบใหม่ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

4. ระดับสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมเรื่องการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนอย่างเหมาะสมกับสภาพ และบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่ควรเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เพราะจะทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง รู้สึว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง มีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งจะเป็นการรับรู้ว่าคุณครูมีพลังอำนาจในตนเอง เป็นพลังอำนาจที่รับรู้ว่าคุณครูมีความสามารถที่จะพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของทุกสถานศึกษา และเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสาเหตุในรูปแบบของการวิเคราะห์ปัจจัย วิเคราะห์เส้นทาง เพื่อหาข้อสรุปขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

2. เชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการ

บริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลด้าน
พลังอำนาจอย่างแท้จริง

3. การดำเนินการพัฒนารูปแบบการ
บริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเสริมสร้างพลัง

อำนาจครูที่พัฒนาขึ้นควรมีการทำไปทดลองใช้ใน
สถานศึกษา เพื่อเป็นการรับรองรูปแบบว่าสามารถ
นำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). *ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร. ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.parliament.go.th/library>
- Gibson, C. H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advance Nursing*, 16(3), 354-361.
- Hokanson, H. (1992). Nursing practicum: Empowering strategies. *Nursing Outlook*, 40(5), 231-234.
- Lashley, C. (2001). *Empowerment: HR strategies for service excellence*. Boston: Butter worth-Heinemann.
- Meegan, E. A. (1986). Participation in the quality of Catholic elementary school in Milwaukee. *Dissertation Abstracts International*, 47(2), 11-39.
- Moslehi, A. (2004). *A theoretical framework for strategic knowledge management maturity model: From systematic approach*. Washington, DC: International Association for Management of Technology.
- Robbins. S. P., & Coulter, M. (2003). *Management*. New York: Delmar.
- Tebbitt, B. V. (1993). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 23(1), 18-23.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Haper & Row.