

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE CHANGE MANAGEMENT TOWARD ASEAN COMMUNITY OF SCHOOL ,CENTRAL
BANGKOK GROUP UNDER BANGKOK METROPOLITAN

ปภาวดี โพธิสาร¹
สัมมา รณนิษฐ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา และ (2) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการใช้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.8-1.0 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์จำนวน 255 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 89.47 แล้ววิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ด้วยสถิติที่เป็นความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.8-1.0 ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 10 คนแล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยเทคนิคการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยการสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นบุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม และการจัดนิทรรศการ จัดป้ายนิเทศ จัดมุมอาเซียน การวางแผนการเปลี่ยนแปลง มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง กระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดอบรมบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตร แผนปฏิบัติงานทุกกลุ่มสาระ การดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ การติดตามและการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศติดตามผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การนำผลการประเมินมาใช้ดำเนินการทบทวน ปรับปรุง และสนับสนุนให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ การรักษาผลการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีการให้รางวัลกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางใหม่ จัดสภาพการทำงานในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวย กำหนดมาตรฐานการทำงาน นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียนกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และทักษะต่าง ๆ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สถานศึกษามอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ สอดแทรก บูรณาการหรือกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนควรเน้นการพัฒนาด้านภาษา นอกจากภาษาอังกฤษแล้วควรมีภาษาอาเซียนเป็นภาษาที่สามเพื่อการสื่อสารควรส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยน ผสมผสานวัฒนธรรมในสังคมอาเซียนนอกเหนือจากความรู้หรือวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นและควรกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียนในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ตลอดจน ติดตามตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงาน และปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

The purpose of this mix method survey research was: 1) to study the level of changing management toward ASEAN Community of school and 2) to suggest the guidelines to develop schools' change management toward ASEAN Community in the Central Bangkok Group under Bangkok Metropolitan. there are 285 questionnaires which were 0.97 reliability and 0.80-1.00 line item validity were sent out to school administrators and teachers. 255 (89.47 percentage) were completed to be analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. And also, using the constructed interview, 0.81-1.00 line item validity interviewed 10 school administrators, checked the data correction with triangulation technique, and be analyzed by content analysis.

The research findings were as follows:

1. The level of change management toward ASEAN Community of school in overall ,each steps and each items was at the high level. The qualitative data showed that they used public relation to motivate personnel, had a chance for staffs to be cooperated, sent their staff to join seminar for preparing English communication readiness, established the exhibition, board and ASEAN corner in the step of change awareness establishment, assigned the responsible person to implement work's change process systematically, also set the personnel training, developed curriculum and operational plan every content group in the step of change planning, improved working structure, assigned person to take responsibility, followed up and evaluated the change, supervised, followed up, evaluated continuously, brought up the evaluation results to revise, improve, support to be completed the target appointed in the step of change implementation, gave rewards for new working behavior, arranged surrounding to provide school work, set the work standard, brought the concept of change to ASEAN community as a part of policy to support personnel improving themselves, changing their attitude and various skills suitable to change movement in the step of change results defending.

2. The suggestion were as follows: schools should assign the head of various content group to integrate or assign the content of ASEAN community into school curriculum clearly, should emphasize the language development, English and ASEAN language as the third language for ASEAN communication, should promote the personnel to be trained, taken the seminar, or studied foreign countries exchanging and assimilating ASEAN culture besides the more knowledge or higher educational degree their get, should set up the ASEAN activities in school's operational plan and also follow up and revise operation and develop continuously.

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์(Globalization)และการจัดระเบียบใหม่ของโลก (New World Order) ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาแก่สังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้การบริหารการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่อกระแสต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แม้ว่าการบริหารการศึกษาไทยจะมีการปฏิรูปการศึกษามาเป็นเวลานานไม่น้อยกว่า 10 ปี นับตั้งแต่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่นับเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกที่กำหนดกรอบความคิดด้านการศึกษาของชาติ ที่มีผลการปฏิรูปการศึกษาผ่านทศวรรษแรก จนถึงปัจจุบัน อยู่ในช่วงทศวรรษที่ 2 ที่ได้กำหนดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้น

การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน ระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำเอาระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Demand Side) โดยให้ผู้เรียนเลือกบริการ (สัมมา รณิธิย์, 2556 , หน้า 113) จึงต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาดังแต่

เริ่มสถาปนาในปีพ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 มาโดยลำดับจวบจนปัจจุบันนี้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89(21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ในรูปของอนุบาลศึกษา และศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยศชั้นใน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โรงเรียนผู้ใหญ่ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550, หน้า 6 และประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ 60) ลงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2549) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มกรุงเทพมหานคร (2) กลุ่มกรุงเทพใต้ (3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ (4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก (5) กลุ่มกรุงเทพมหานคร (6) กลุ่มกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2554, ออนไลน์) โดยกลุ่มกรุงเทพมหานครตั้งอยู่ในใจกลางกรุงเทพมหานคร ได้รับอิทธิพลจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียนที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างสูง ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ซึ่งหมายถึงการวางแผน การดำเนินการต่างๆ ที่จะลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 13) แต่จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร(ผู้บริหารท่านที่ 1, 20 มกราคม 2557, การสัมภาษณ์, ผู้บริหารท่านที่ 2, 25 มกราคม 2557, การสัมภาษณ์) พบว่า สถานศึกษายังขาดความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงการเตรียมการที่เหมาะสมยังมีไม่มากเท่าที่ควรในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริสุข (2553) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการดำเนินงานตามองค์ประกอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน 7 ด้านว่ามีการดำเนินงานในด้านที่น้อยที่สุด คือแผนด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง แผนการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยของ

เชิดศักดิ์ สุกโสมณ (2553) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ พบว่าปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา คือ การกำหนดนโยบายไม่ได้สะท้อนปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการอย่างแท้จริงและการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ไม่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กับจำนวนงาน มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการใช้อำนาจการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมตามแผนการปฏิบัติงาน ในขณะที่หลายภาคส่วนของสังคมไทยได้ให้ความสำคัญ ตื่นตัวต่อกระแสของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังงานวิจัยของเอกราช อะมะวัลย์ (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่(1) ปัจจัยด้านความเข้าใจ เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (2)ปัจจัยศักยภาพบุคลากร ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะที่เหมาะสม มีความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรม ได้รับการเพิ่มโอกาสในการหางานทำ รวมทั้งมีการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน (3) ปัจจัยคุณภาพมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน ให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน และ (4) ปัจจัยการเปิดเสรีการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน สุดท้ายงานวิจัยยังได้ให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาความร่วมมือ พรรณี ทะเสนอด (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รายงานการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เอกสารประกอบการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกของอาเซียน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1) นักเรียนที่เรียนตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้

รู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกของอาเซียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน (2)ผลงานจากการปฏิบัติงานของนักเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกของอาเซียน ปรากฏว่า นักเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ผลดีขึ้นไป จากข้อเสนอแนะดังกล่าวผู้เขียนจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบฯ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นต่อไป และปรีดีพร ละครเขต (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษานอกสถานที่เสมือนจริงด้วยเว็บ 3.0 เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน ซึ่งปัจจุบันการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาเพิ่มมากขึ้นโดยขณะนี้ได้ก้าวเข้าสู่ยุคของการใช้เทคโนโลยีเว็บ 3.0 ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เช่น มาตรฐานของความหมาย การจำลอง 3 มิติ ที่จะเพิ่มความเหมือนจริงและวิดีโอเปิดเสรี เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ จะนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่เสมือนจริงด้วยเทคโนโลยีเว็บ 3.0 ซึ่งจะเน้นในเรื่องของการจำลอง 3 มิติของสถานที่สำคัญของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน ตลอดจนการจำลอง 3 มิติของการแต่งกายที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศสมาชิกซึ่งจะมีความเสมือนจริงด้วยเทคโนโลยีเว็บ 3.0 เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน โดยให้ผู้เรียนสามารถเข้าไปสัมผัสกับสถานที่สำคัญๆ ของแต่ละประเทศ และเห็นถึงรูปแบบการแต่งกายที่แตกต่างกันของแต่ละประเทศ ผ่านทางตัวละคร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น และสำหรับประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนการเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียนก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศไทยในฐานะที่เป็นผู้นำในการก่อตั้งสมาคมอาเซียน มีศักยภาพในการเป็นแกนนำในการสร้างประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง จึงได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยจะมุ่งเน้นเรื่องการศึกษา ซึ่งจัดอยู่ในประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ที่จะมียุทธศาสตร์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมด้านอื่นๆ ให้มีความเข้มแข็ง เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และจะมีการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านอาเซียนศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขับเคลื่อน

ประชาคมอาเซียนด้วย การศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน ความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์หลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในประเทศอาเซียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่า ควรศึกษาวิจัยถึง ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน และกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 78 คน และครูผู้สอนจำนวน 981 คน ในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร 41 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,059 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้จากการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ จำนวน 285 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงและเสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์ ได้จากการสุ่มอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระ รวม 10 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) 5 ระดับ โดยกำหนด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสต์ และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิค CVI มีค่าความเที่ยงตรงเป็นรายข้อ ระหว่าง 0.8-1.0 และทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้วย(Content Analysis)เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 โรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือและแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียน โดยแนบซองเปล่าติดตราไปรษณียากรเพื่อขอให้ทางโรงเรียนส่งกลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 285 ฉบับ

3.3 รวบรวมและติดตามข้อมูลทางไปรษณีย์ และทางโรงเรียนที่ส่งไปทั้งหมด

3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 255 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 89.47 แล้วนำมาทำการวิเคราะห์

3.5 ส่งหนังสือ ขอสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเวลาในการสัมภาษณ์

3.6 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย

3.7 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยเทคนิคตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคลที่ต่างกัน โดยพิจารณาข้อมูลที่ได้จากต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลที่ต่างกันแล้วยังได้ข้อมูลเหมือนเดิม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังกล่าวข้างต้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง สู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยการสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นบุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม และการจัดนิทรรศการ จัดป้ายนิเทศ จัดมุมอาเซียน การวางแผนการเปลี่ยนแปลง มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง กระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดอบรมบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตร แผนปฏิบัติงานทุกกลุ่มสาระ การดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ การติดตามและการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศ ติดตามผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การนำผลการประเมินมาใช้ดำเนินการทบทวนปรับปรุง และสนับสนุนให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ การรักษาผลการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีการให้รางวัลกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางใหม่ จัดสภาพการทำงานในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวย กำหนดมาตรฐานการทำงาน นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียนกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย เพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และทักษะต่างๆ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สถานศึกษาควรมอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ สอดแทรก บูรณาการหรือกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเข้าไปในหลักสูตรสถานศึกษาอย่างชัดเจนควรเน้นการพัฒนาด้านภาษา นอกจากภาษาอังกฤษแล้วควรมีภาษาอาเซียนเป็นภาษาที่สามเพื่อการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยน ผสมผสานวัฒนธรรมในสังคมอาเซียน นอกเหนือจากความรู้หรือวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นและควรกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียนในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ตลอดจน ติดตามตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงาน และปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนและทุกเรื่องในแต่ละขั้นตอน โดยขั้นตอนการสร้างตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นบุคลากร โดยการประชาสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม มีการจัดเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษโดยส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม และการจัดนิทรรศการ จัดป้ายนิเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาอยู่ในบรรยากาศของประชาคมอาเซียนนับตั้งแต่มีการประชุมสุดยอดอาเซียนตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 เป็นต้นมา โดยทุกประเทศได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ.2558 กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเมืองหลวงจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดแต่ละแห่งได้ปฏิบัติตามนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เช่น จัดการประชุมสัมมนา จัดทำเอกสาร และจัดนิทรรศการตลอดจนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาประกอบกับสถานศึกษาตั้งอยู่ในศูนย์กลางของเมืองหลวงที่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องตลอดมา หล่อหลอมให้เกิดความตื่นตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลทูนีย์ อาลี และ ยานชินคาซ่า (2012) ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลให้ข้อสังเกตว่าทุกคนตระหนักในการทำงานของทีม และให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามที่ทีมงานต้องการสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกราช อะมะวัลย์ (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนช่างฝีมือทหารในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาต่อการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน เช่น การสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับนโยบายของ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร(2555) ที่มีการสร้างความตระหนัก วางแผนและดำเนินการ ในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ เช่น ติดป้ายชื่อห้องต่างๆ เป็นภาษาอังกฤษ ห้องผู้บริหาร ห้องสมุด ห้องพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ติดป้ายชื่อสถานที่พร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ภายในโรงเรียน เป็นภาษาอังกฤษ เช่น โรงอาหาร สนาม

เด็กเล่น เรือนเพาะชำ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าการวางแผนการเปลี่ยนแปลงมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดอบรมบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตร แผนปฏิบัติงานทุกกลุ่มสาระโดยมีกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศและสังคมศึกษาเป็นฝ่ายปฏิบัติในโครงการและกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ได้กำหนดอย่างชัดเจนในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าจะกรุงเทพมหานคร จะกำหนดนโยบายโดยมอบหมายให้โรงเรียนรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียนตามที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ปฏิบัติโดยมีงบประมาณสนับสนุน แต่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจจะมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะเน้นไปทำกิจกรรมตามเนื้อหาของกลุ่มสาระวิชาสังคมศึกษาและกลุ่มสาระวิชาต่างประเทศโดยไม่ได้กำหนดอย่างชัดเจนในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีหรือเป็นโครงการเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงจึงขาดความชัดเจนในการทำงานเกิดผลการปฏิบัติงานมากบ้างน้อยบ้างตามแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญ แตกต่างกันไปในแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทีเส้ง คอสมมา(2010) ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของทีมงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในการรับเอาระบบสารสนเทศของนักศึกษามาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในการยอมรับและนำเอาระบบสารสนเทศของนักศึกษาไปใช้ขึ้นอยู่กับวางแผนการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ ศิริสุข (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน ผลการวิจัยพบว่าสภาพการใช้กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากแบบกลยุทธ์ที่ใช้มากที่สุดไปจนถึงแบบกลยุทธ์ที่ใช้น้อยที่สุด คือ (1) กลยุทธ์แบบใช้เหตุผล (2) กลยุทธ์แบบให้เห็นคุณค่าและให้การศึกษาใหม่ (3) กลยุทธ์แบบเรียนรู้ร่วมกัน (4) กลยุทธ์แบบใช้พลังอำนาจ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมี 4 กลยุทธ์ คือ (1) กลยุทธ์ร่วมคิดร่วมทำ นำสู่การปฏิบัติที่ดี (2) กลยุทธ์ประสานความคิด กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง (3) กลยุทธ์พัฒนาทีมงานเข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน (4) กลยุทธ์พัฒนาความรู้ใหม่ใช้งานวิจัยเป็นฐานการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับทัศนะของ สุริพร บุญเมือง (2555) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงแบบมีการ

วางแผน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำอย่างเป็นระบบ เพราะมีการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้องค์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาได้มีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน บุคลากร เครือข่ายผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง อื่นๆ ร่วมกันดำเนินการจัดระบบงาน การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลอดจนรับผิดชอบดำเนินการ ให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการบูรณาการ การดำเนินงานให้ทุกกลุ่มทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมคิด เน้นการมีบทบาทเท่าเทียมกัน เป็นแรงผลักดันสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมิ์ เจริญรัตน์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน นำร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบแนวทางการยกระดับด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านคุณธรรม นำความรู้สู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน สอดคล้องกับทัศนะของ กาญจนา ชีระกุล (2556) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากขั้นเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงของระดับต่างๆ จึงต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้าง กำหนดทิศทาง กำหนดทางเลือก และการวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทาง วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับทัศนะของ สุริพร บุญเมือง (2555) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง อาจเริ่มต้นด้วยการทำเป็นตัวอย่างกับกลุ่มเล็กๆ แล้วค่อยขยายตัวจนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทั้งระบบ หรือทำการสร้างความพร้อม และกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตาม

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า การติดตามและการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง มีการนิเทศ ติดตามผล ประเมินผลอย่าง

ต่อเนื่อง การนำผลการประเมินมาใช้ดำเนินการทบทวนปรับปรุง และสนับสนุนให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมีการนิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เป็นการประเมินผลระหว่างการดำเนินงานที่สามารถนำผลการนิเทศมาใช้เป็นประเด็นในการให้คำแนะนำ ปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดผลดีขึ้นกว่าเดิม ลดการสูญเสียทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง และบังเกิดผลตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจึงนิเทศกำกับติดตามการประเมินผลในการจัดกิจกรรมตามโครงการต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น กิจกรรม One Day One Word กิจกรรมภาษาอาเซียน และโครงการ English Came เป็นต้น ทำให้บังเกิดผลในการบริหารสถานศึกษาสู่บรรยากาศของประชาคมอาเซียน ได้ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ พรณิภา วิสุญ (2553) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลง คือ การติดตามความก้าวหน้า เพื่อเรียนรู้ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขได้อย่างทันเวลา สอดคล้องกับทัศนะของ ปันณส มาลากุล ณ อยุธยา (2553) กล่าวว่า การติดตามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนพร้อมทั้งตัวชี้วัดผลความก้าวหน้าเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมติดตามความก้าวหน้าของตนเอง

5. การรักษาผลการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีการให้รางวัลกับพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางใหม่ จัดสภาพการทำงานในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวย กำหนดมาตรฐานการทำงาน นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงสู่อาเซียนกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และทักษะต่างๆ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจาก ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานที่ดี การให้รางวัลเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจที่จะรักษาการทำงานตามสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และทักษะต่างๆ ล้วนจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงานให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นร่วมกัน จึงจะสามารถรักษาผลการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่เป็นที่ต้องการร่วมกัน ตามความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคมการทำงานอยู่เสมอ เพื่อความทันสมัยก้าวหน้ากันไปในประเทศอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐ (2012) ศึกษาวิจัย

เรื่อง ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ความน่าเชื่อถือของบทบาทที่บริหาร โรงเรียนในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งสามารถเน้นที่ผู้บริหารต้องมีทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ ทักษะภาวะผู้นำที่สร้างความผูกพันด้วยรูปแบบการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น เป็นผู้สื่อสารและกำหนดแนวทางที่ดี สอดคล้องกับทัศนะของ เชิดศักดิ์ สุกโสมณ (2553)กล่าวถึงการรักษาผลการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเลือกใช้มาตรการต่างๆ เช่น การจูงใจ สิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานใหม่ได้ดี สอดคล้องกับทัศนะของวุฒิชัย อนันต์วิจิตร (2554) ที่กล่าวว่า การรักษาผลการเปลี่ยนแปลง คือการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนเป็นขั้นตอนสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดการถอยกลับมาปฏิบัติแบบเดิม และสอดคล้องกับทัศนะของ วันชัย มีชาติ (2555) กล่าวว่า การรักษาผลการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่ได้ตลอดไป โดยการให้รางวัลกับพฤติกรรมหรือการทำงานตามแนวทางใหม่ที่องค์กรวางไว้ และการจัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงหรือรองรับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและคงอยู่ยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร

1.2 ครูควรได้รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน

1.3 สถานศึกษาควรมีการบรรจุ เรื่องประชาคมอาเซียนไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

1.4 สถานศึกษาควรกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ประสานงานการดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้ปรากฏผลชัดเจนต่อเนื่อง

1.5 กรุงเทพมหานครควรสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครที่จะสามารถเป็นต้นแบบ สู่ประชาคมอาเซียน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร กับสถานศึกษาในสังกัดของหน่วยงานอื่นทั้งในกรุงเทพมหานคร และในพื้นที่อื่นๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ชีระกุล. (2556). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เชิดศักดิ์ สุกโสมณ. (2553). **การพัฒนา รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ**. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง .ภาควิชาชีพครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ปาริฉัตร ละครเขต และคณะ. (2555). **การศึกษานอกสถานที่เสมือนจริงด้วยเว็บ 3.0 เพื่อ ส่งเสริมความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน**.เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยไชยเบอร์ไทย.
- พัชรินทร์ ศิริสุข. (2553). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**.ปริญญาครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณี ทะเสนสด. (2555). **รายงานการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เอกสารประกอบการ เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ประเทศสมาชิกของอาเซียน**. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2557, www.kalasin3.go.th/news_file/p94487602131.doc.
- พรณิภา วิสุณ. (2553). **การศึกษาปัญหาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธร เขต 1**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- รัศมี เจริญรัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนำร่องผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด
นครพนม. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชัย มีชาติ. (2555). พฤติกรรมการบริหารองค์การ
สาธารณะ. กรุงเทพฯ : แอดทีฟพรีน.
- วุฒิชัย อนันต์วิจิตร. (2554). การดำเนินงานการบริหารการ
เปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียน
ยุพราชวิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาการศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการ
ศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ศุริพร บุญเมือง. (2555). ศึกษาระดับกระบวนการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบการประกัน
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล
นครภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. ปรินญาครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สำนักงานการศึกษา . (2550). ประกาศการแบ่งส่วนราชการภายใน
หน่วยงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร.
- เอกราช อะมะวัลย์. (2554). การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
ในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสู่ความเป็น
ประชาคมอาเซียนในปี 2558 .หลักสูตรรัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความ
มั่นคง มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Altunay, Esen; Arli, Didem; and Yalcinkaya, Munevver.
(2012). **A Qualitative Study on Chang
Management in Primary School Award Winning
and Non-Award Winning Schools Case in Study
of TQM.** Educational Consultancy and Research
Center. www.edam.com.Tr/estp
- Sabau, R.M, (2012). **The Importance of Chang Management
in Development of Educationa Organization.**
Babes Bolyai University. [http://search.proquest.com/
docview/1287025663?accountid=28710](http://search.proquest.com/docview/1287025663?accountid=28710)
- Tsang-Kosma, Winnie W. (2010). **University staff Perspectives
on Change Management strategies in Student
Information System adoption.** Pro Quest, UMI
Dissertations Publishing. [http://search.proquest.com/
docview/577382693?accountid=28710](http://search.proquest.com/docview/577382693?accountid=28710)

