บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ในสังคมโลกปัจจุบันทำให้นานาประเทศต่างต้องปรับปรุงโครงสร้างตลอดจนกระบวนการบริหารประเทศของตนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงเป็นหนึ่งในประเทศที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมืองการปกครองและการติดต่อสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงด้านอื่นๆ จากสภาวการณ์ในปัจจุบันประเทศไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและพัฒนาสู่วิถีแห่งความยั่งยืนท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอันเป็นพลวัตของโลกไร้พรมแดน (จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล, 2551, หน้า1) สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบสังคมเกิดการปรับตัว ดังนั้นหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนต่างก็หันมาเตรียมความพร้อมขององค์การของตนให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบองค์การ ซึ่งการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ และมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในระยะยาวกับการดำเนินงานขององค์การต่อไปในอนาคต ดังที่ มัลลิกา ต้นสอน (2546, หน้า 161) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจะปรับตัวแตกต่างไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีตการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนและรุนแรงต่อการดำรงชีวิต ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวเนื่องซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตใจทั้งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน

ในกรณีของประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัฒน์และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤตทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่าง

มีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก รัฐจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า รัฐบาลได้แถลงนโยบายการศึกษา ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2549 ว่า “เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนเพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ ” จากนโยบายของรัฐบาลที่กล่าวมา หนึ่งในนโยบายนั้น คือการจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสำคัญ

ถ้าสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งนโยบายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรการเพื่อนำนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ 5 มาตรการ ดังนี้ มาตรการที่ 1 จัดระบบการกระจายอำนาจด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรการที่ 2 พัฒนาผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถขยายผลได้เต็มพื้นที่ มาตรการที่ 3 นำร่องการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีศักยภาพและความพร้อมในทุกเขตพื้นที่ มาตรการที่ 4 เปลี่ยนสถานะของสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการ มีศักยภาพ และมีความพร้อมในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามความสมัครใจของแต่ละแห่ง และมาตรการที่ 5 จัดระบบการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา ตามหลักการบริหารที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

จากนโยบายและมาตรการดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจและโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำหลักและเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกด้านของสถานศึกษาและเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาใน

สถานศึกษาของตนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ดังที่กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่มีผู้บริหารคนใดที่สามารถสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้าได้ หากผู้บริหารนั้นปราศจากวิสัยทัศน์ และไม่มีสถานศึกษาใดสามารถเป็นสถานศึกษาที่ดีได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะไม่มีความต้องการดำรงรักษาสถานภาพองค์การเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น หากแต่จะมุ่งแสวงหาวิธีทางปฏิบัติที่จะไปสู่สิ่งที่ดีกว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งซึ่งต้องการจะให้สถานศึกษาเป็นอย่างไรในอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและมีศักยภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมภายนอก (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2553, หน้า13) ดังนั้น การจัดการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับแนวทางในการดำเนินการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายข้างหน้าด้วยความราบรื่นมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษาของตนผ่านทางวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางพร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมของการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงให้ปรากฏต่อผู้ร่วมงาน เร่งพัฒนาทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาว่าทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสภาพที่เปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีและสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง คือ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ การปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานสัมพันธ์กับชุมชน ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษายอมรับ ศรัทธาและยอมปฏิบัติตามโดยมิได้บังคับ และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มาก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การทุกองค์การ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สอดรับกับสังคมโลกในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า ภายใต้ประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งประเด็นการศึกษาไปที่มโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการ

เสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสถานศึกษา และส่งผลให้สถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษามโนทัศน์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41
3. เพื่อเปรียบเทียบมโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบมโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่มีขนาดต่างกันจะมีมโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ตำแหน่งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ที่ต่างกัน จะมีมโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับมโนทัศน์และการปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ปีการศึกษา 2553

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 62 แห่ง ประชากร จำนวน 2,125 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 62 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 722 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกได้ดังนี้

1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1– 499 คน

2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 –1,499 คน

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่1,500 คนขึ้นไป

3.1.2 ตำแหน่งในสถานศึกษา จำแนกได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ครู

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

3.2.1 มโนทัศน์การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ดังนี้

1) ความหมายแนวคิดหลักการของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 การปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเตรียมการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3) การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มโนทัศน์การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในทักษะความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ

1.1 ความหมาย หลักการและแนวคิด ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในความหมาย หลักการ ความสำคัญ วัตถุประสงค์ ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านบทบาทหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้าง การดำเนินงาน และกระบวนการบริหารสถานศึกษา

2. การปฏิบัติการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การเตรียมการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเตรียมการก่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน การประชุมหารือจัดตั้งคณะทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ การกำหนดวิธีการทำงาน ขอบเขตงาน รวมถึงการวางแผนด้านทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

2.2 การดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำแผนกิจกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้บุคลากร การเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการ รวมถึงการให้การดูแลช่วยเหลือมีระบบควบคุม กำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนกิจกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

2.3 การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน หมายถึง การดำเนินการเพื่อเชื่อมโยงผลงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง โดยการประเมินความรู้และทักษะในการดำเนินงานของบุคลากร มีการสื่อสารผลการดำเนินงานและแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น มีการให้ความดีความชอบ การสนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ และบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารสถานศึกษา

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตรและจังหวัดกำแพงเพชร

4. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ข้าราชการครู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดพิจิตรและจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2553 (สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546)

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3,4 ในจังหวัดพิจิตร และจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2553

6. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งประเภทของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ

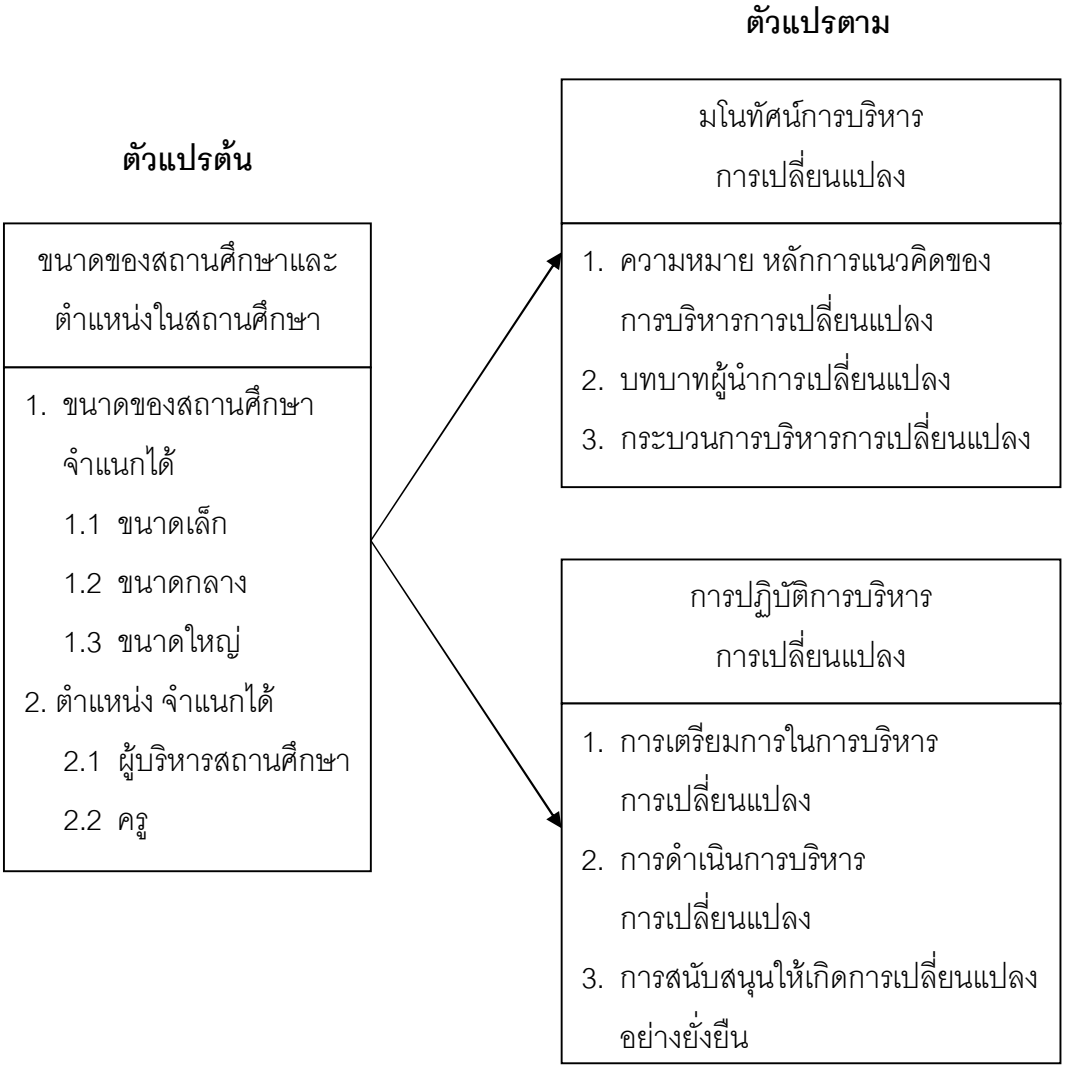
1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1– 499 คน

2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500–1,499 คน

3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

กรอบแนวคิดของการศึกษามโนทัศน์การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย