

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

The Strategies in Administration Quality Development of The Educational Service Area Office

ว่าที่ร้อยเอกสาโรช ยกให้* วิทยา จันทร์ศิลา** ผอ.ศูนย์ กุพัฒนา*** จิตติมา วรรณศรี****

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อวิเคราะห์สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากประชากร 185 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 112 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษารายงานและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 เขต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยวิเคราะห์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์สภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และขั้นตอนที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากประชากร 185 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 120 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการดำเนินงานทุกด้านทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก , สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านปัจจัยภายในประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน ของโครงสร้างและนโยบาย ผลผลิตและการบริการ บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุทรัพยากรและการบริหารจัดการ ด้านปัจจัยภายนอกประกอบด้วยโอกาสและอุปสรรค ของสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง พบว่าปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมานี้มีผลต่อการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร การบริหารเวลา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

* นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*** อาจารย์ ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**** อาจารย์ ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 2) กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร 4) พัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มงบประมาณ ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และจัดสร้างองค์ความรู้ 2) เร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง 3) พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน 5) ส่งเสริมการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) เร่งรัดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน 2) กำหนดมาตรการการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) เพิ่มขีดความสามารถในการบริการของบุคลากร 2) ปรับระบบและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

กลยุทธ์ที่ 5 การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างองค์กรแห่งคุณภาพ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ย่อย คือ 1) พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี 2) เพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร 3) พัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the administration environment of The Educational Service Area Office; 2) construct strategies in administration quality development of The Educational Service Area Office; and 3) assess the feasibility and appropriateness of strategies in administration quality development of The Educational Service Area Office. The study was conducted by mixed methods research base on three stages. The first stage was the survey research to explore the administration environment of The Educational Service Area Office by three steps: 1) study the operation of the administration of The Educational Service Area Office. Questionnaire was applied as a tool to explore opinion of 185 directors of The Educational Service Area Offices. Sample size was determined by the table of Krejcie and Morgan. The sample was selected by the multi-stage random sampling, resulted in 123 directors of The Educational Service Area Office. Of which, there were 112 active respondents altogether. Data were analyzed by mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.). 2) Analyze the administration environment of The Educational Service Area Office by documentary research and the interview of 15 directors of The Educational Service Area Offices awarded excellence in academic year 2007. Data were analyzed by content analysis. 3) Analyze factors influencing the administration quality of The Educational Service Area Office through document and other related research with content analysis.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The second stage was the synthesis research for the administration environment of The Educational Service Area Office in order to develop strategies for the development of administration quality of The Educational Service Area Office. The third stage was the survey research. An opinion survey was conducted with the directors of The Educational Service Area Offices on the feasibility and appropriateness of the strategies in administration quality development of The Educational Service Area Office. Out of 185 population respondents, as determined by the table of Krejcie and Morgan, the sample was selected by multi-stage random sampling to be 123 directors of The Educational Service Area Offices with total 120 active respondents. Data was analyzed by mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.). The results of the study revealed that:

1. The administration environment of The Educational Service Area Office in all areas of operations–academic administration, budget management, human resource management, and general administration – were all ranked in high level. The administration environment of The Educational Service Area Office was analyzed as per the administration environment analysis approach of The Office of Basic Education Commission (OBEC), both for internal and external factors. Internal factors were considered for strengths and weaknesses on the structure and policy, product and service, human resource, financial efficiency, equipments, resources, and management. External factors included opportunities and threats analysis on the effects of society, culture, technology, economy, and politics. All factors mentioned were discovered to influence the administration of The Educational Service Area Office. In addition, there were selection factors that affect the quality of administration of The Educational Service Area Office comprising the organization atmosphere, knowledge management and learning organization, communications, time management, and the applications of technology.

2. Strategies in administration quality development of The Educational Service Area Office were:

Strategy 1: Inspire the organization atmosphere to operation success. This strategy comprised of four sub strategies, i.e.; 1) encourage a teamwork culture; 2) establish operation guideline for staff; 3) promote human resources development activities; and 4) provide development in environment and facilities, and increase operation budget.

Strategy 2: Promote knowledge management within the organization to be the learning organization. This strategy consisted of five sub strategies, i.e.; 1) develop data management system and build up knowledge; 2) stimulate self-development among personnel; 3) develop staff operation quality scheme; 4) encourage knowledge sharing in operation; and 5) encourage the assessment culture and apply feedback for further development.

Strategy 3: Develop communications to strengthen internal relationship within the organization. This strategy included three sub strategies, i.e.; 1) stimulate the public relation of the organization activities; 2) determine operation guideline and performance report; and 3) promote communication activities among staff.

Strategy 4: Develop time management to increase operation efficiency. This strategy covered three sub strategies, i.e.; 1) broaden staff's service capability; 2) reorganize and reduce operation process; and 3) encourage staff to work to their highest potential.

Strategy 5: Promote the applications of technology to be the quality organization. This strategy enclosed three sub strategies, i.e.; 1) develop the capability of staff in using technology; 2) provide advance technological devices for operations and communications; and 3) establish a team to response for information technology.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. The assessment of feasibility and appropriateness of strategies in quality administration development of The Educational Service Area Office revealed a high level of feasibility and appropriateness.

Keywords : the strategies in administration quality development , The Educational Service Area Office

1. บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและสถาบันต่าง ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและการศึกษา นอกจากนี้เรพบว่า สังคมให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการศึกษาในการพัฒนาคนให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และนำไปสู่การปฏิบัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง [1] และมีการนำกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล [2] ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเป็นการเลือกวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งปัจจุบันพบว่า ผลจากการประเมินองค์กรทำให้ทราบว่า องค์กรอยู่ในสถานภาพอย่างไร แต่ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า มีแนวทางอะไรบ้างที่อาจนำองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

การศึกษาการดำเนินงานบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าขาดเอกภาพในการบริหาร การพัฒนาไม่เป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง บรรยากาศขององค์กรมีความซ้ำซ้อนในการบริหารงาน การทำงานมีความล่าช้าในการบริหาร

งบประมาณและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขาดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์จะบ่งบอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมและข้อมูลขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้ายังไม่มีการวิจัยในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจ ทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายที่การดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการปฏิบัติในองค์กรที่มีคุณภาพ การปรับปรุงคุณภาพการทำงาน การดำเนินการเพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ดังนี้

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กรอบอำนาจหน้าที่สำนักงานเขต ดำเนินการการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ.2546

2. สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านปัจจัยภายใน ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อนของโครงสร้าง และนโยบาย ผลผลิตและการบริการ บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ ด้านปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย โอกาส และอุปสรรคของสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง

3. ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษางานวิจัยของ Donnelly J.H. และ Gibson J.L. และ Invancevich J.M. [3] ; Senge [4] ; Leith และ Rosen [5] ; McShane และ Glinow [6] ; Bartol K. และ Martin D. และ Matthew G. [7] ; Appelbaum และ Rohrs [8] ; Marquardt [9] พบว่าปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร การบริหารเวลา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

4. ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต จำนวน 185 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ จำนวน 123 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร ที่เสนอต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยม ปีการศึกษา 2550 และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยม จำนวน 15 เขต ตัวแปรที่ศึกษา คือสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร ที่เสนอต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยม ปีการศึกษา 2550 และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยม จำนวน 15 เขต ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ตัวแปรที่ศึกษา คือความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต จำนวน 185 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จาก 5 ภูมิภาค ของประเทศ จำนวน 123 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 123 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จากจำนวนประชากร 185 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 112 ฉบับ ซึ่งมีอัตราการตอบกลับเท่ากับ .91 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าตั้งแต่ .9 ขึ้นไป [10] และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอเดชะ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 เขต ในรายละเอียด 2 ด้าน คือด้านที่ 1 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยจุดแข็ง และจุดอ่อนศึกษาในประเด็น โครงสร้างและนโยบาย ผลผลิตและบริการ บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุและทรัพยากร และการบริหารจัดการ ด้านที่ 2 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย โอกาส และอุปสรรคศึกษาในประเด็น สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

3. วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวิเคราะห์เอกสารสังเคราะห์ปัจจัย คัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ย่อย ตัวบ่งชี้การดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย และเกณฑ์ประเมินการดำเนินการตามกลยุทธ์ย่อย โดยจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วนำเสนอเพื่อสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 123 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จากจำนวนประชากร 185 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 120 ฉบับ ซึ่งมีอัตราการตอบกลับเท่ากับ .98 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือมีค่าตั้งแต่ .9 ขึ้นไป [10] และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6. ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพการดำเนินงาน ปรากฏว่าการดำเนินงานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่ามีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยมีความเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป (\bar{x} = 4.13) ด้านการบริหารงานบุคคล (\bar{x} = 4.12)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการบริหารงบประมาณ (\bar{x} = 4.08) ด้านการบริหารวิชาการ (\bar{x} = 3.98) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ	รายการ	n = 112		ระดับการปฏิบัติ
		\bar{x}	S.D	
1	ด้านการบริหารวิชาการ	3.98	0.85	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.08	0.63	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.12	0.78	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.13	0.75	มาก
	รวม	4.08	0.80	มาก

สภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปัจจัยภายใน พบว่ามีจุดแข็งในด้าน โครงสร้างองค์กร มีความชัดเจน การบริการทำได้ทั่วถึง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรทำได้ต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การกำหนดมาตรการการปฏิบัติงาน ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีรูปแบบชัดเจน เชื่อถือได้ วัสดุอุปกรณ์ทันสมัยเพียงพอต่อการใช้งาน การบริหารโดยคณะบุคคลสอดคล้องกับโครงสร้าง สำหรับจุดอ่อนในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่านโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำทำให้ขาดความต่อเนื่อง ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การบริหารเวลาขาดประสิทธิภาพ การประสานงานระหว่างกลุ่มงานและสถานศึกษาล่าช้าไม่ทันสมัย คุณภาพของบุคลากรในการบริหารเวลาและในกรทำงาน ขาดประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้เทคนิคการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่ำ การแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานมีน้อย ขาดระบบจัดเก็บข้อมูล ความคิดสร้างงานจากการวิเคราะห์วิจัยน้อย ขาดการสร้างองค์ความรู้และการจัดการความรู้ การใช้จ่ายงบประมาณมีความล่าช้าในการแจ้งและการเบิกจ่ายงบประมาณ

ทุกระดับ การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การใช้วัสดุอุปกรณ์ขาดการซ่อมบำรุงและใช้งานอย่างคุ้มค่า ขาดการพัฒนาสมรรถนะให้ทันกับกระแสการพัฒนาเทคโนโลยี ขาดการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ส่วนด้านปัจจัยภายนอกพบว่ามีโอกาสในด้านค่านิยม การส่งเสริมการศึกษา มีการแข่งขันทางการศึกษา สื่อและเทคโนโลยีทันสมัยมีจำนวนมากและได้รับการจัดสรรอย่างต่อเนื่อง การช่วยเหลืองบประมาณจากองค์กรภาคเอกชนในด้านเงินทุน แรงงาน ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้มีกำลังทุนเสริมการพัฒนาการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับด้านอุปสรรค พบว่า พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม ติดต่อยากลำบาก สภาพปัญหาสังคมด้านอบายมุข การว่างงาน การอพยพย้ายถิ่น วัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ขาดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารองค์กรมีน้อย โปรแกรมเทคโนโลยีมีราคาแพง ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ค่าตอบแทนของรัฐไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจกฎหมายการกระจายอำนาจ และการปฏิบัติตามกฎหมายล่าช้า นโยบายปรับลดอัตราค่าจ้าง ภาครัฐส่งผลต่อความคล่องตัวการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ บรรยากาศองค์กร , การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้, การติดต่อสื่อสาร , การบริหารเวลา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 5 การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างองค์กรคุณภาพ

3. การประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ กลยุทธ์การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.46$) กลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กร ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.32$) กลยุทธ์การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.25$) และกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลา เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$)

สำหรับความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ กลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กร ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.32$) กลยุทธ์การพัฒนาการติดต่อสื่อสาร เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.27$) กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.00$) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์	N = 120		ความเป็นไปได้	n = 120		ความเหมาะสม
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1. กลยุทธ์การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.44	0.66	มาก	4.39	0.60	มาก
2. กลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.32	0.71	มาก	4.26	0.72	มาก
3. กลยุทธ์การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร	4.25	0.73	มาก	4.27	0.71	มาก
4. กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.21	0.88	มาก	4.00	0.85	มาก
5. การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างองค์กรคุณภาพ	4.46	0.67	มาก	4.39	0.60	มาก
รวม	4.34	0.73	มาก	4.26	0.70	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การอภิปรายผล

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างองค์กรชัดเจน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงปฏิบัติหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก และรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหารเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารจัดการ [11] นอกจากนี้จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกิดจากการรวมองค์กรในส่วนราชการต่างๆ คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เป็นหน่วยงานเดียวกัน ทำให้มีบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ จำนวนมาก การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

สภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านปัจจัยภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีจุดแข็งในด้าน โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายสอดคล้องกับโครงสร้าง คุณธรรม การบริการทำได้ทั่วถึง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรทำได้ต่อเนื่องและกระจายในกลุ่มงานต่างๆ ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณมีรูปแบบชัดเจน เชื่อถือได้เป็นระบบเดียวกัน มีอาคารสถานที่เพียงพอ มีวัสดุ อุปกรณ์ทันสมัยวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน มีระบบการบริหารที่สอดคล้องกับโครงสร้าง การบริหารโดยคณะบุคคล การติดตาม กำกับติดตาม สรุปรายงานผล ซึ่งจุดแข็งดังกล่าวเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนจุดอ่อนในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่านโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ ขาดความต่อเนื่องคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การบริหาร

เวลา การประสานงานระหว่างกลุ่มงาน และสถานศึกษาคุณภาพของบุคลากร การบริหารเวลาการทำงาน ความสามารถในการใช้เทคนิคการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คิดสร้างงาน จากการใช้วิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด มีความล่าช้าในการแจ้งและการเบิกจ่ายงบประมาณทุกระดับ การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจการใช้งานอย่างคุ้มค่า การซ่อมบำรุง และการพัฒนาสมรรถนะให้ทันกับกระแสการพัฒนาเทคโนโลยี การควบคุม ตรวจสอบ การจัดการเชิงรุก การประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับรายงานผลการตรวจราชการ ตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ากระบวนการบริหารจัดการมีความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ในหลายประการ เช่น มีความล่าช้าในการอนุมัติงบประมาณ [1] จากการรายงานในเรื่องดังกล่าวในการตรวจราชการ พ.ศ. 2547 พบว่า ทิศทางการพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เพราะขอบเขตการให้บริการกว้างขวางมากขึ้น ต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีเครือข่าย และสารสนเทศ (ICT) เป็นการเฉพาะ พัฒนาบุคลากรทั้งที่มีอยู่และสรรหาเพิ่มเติม จัดหาอุปกรณ์ ที่มีคุณภาพเพียงพอ [12] สอดคล้องกับ สุภชัย สุวรรณเกษม [13] กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกันมากตามบริบทเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ความทั่วถึงในการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการส่งข่าวและการสื่อสาร ความรวดเร็วในการเดินทาง การคมนาคม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการเดินทางติดต่อประสานงานทั่วไป ประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแตกต่างด้านประสิทธิภาพ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปัจจัยศัตรูที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1)บรรยากาศองค์กร 2) การจัดการจัดการความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) การติดต่อสื่อสาร 4) การบริหารเวลา และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hutchins [14] กล่าวว่าความสำคัญของคุณภาพอยู่ที่การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกกระบวนการ และทุกคนในองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาผลงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร กับปัจจัยป้อนด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศขององค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการในด้านการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และการบริหารเวลา และงานวิจัยของ Sambrook และ Stewart [15] พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ในองค์กรที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือปรับปรุงพัฒนาผู้ดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ปรับปรุงด้านการติดต่อสื่อสาร ปรับปรุงและลดอัตราชั่วโมงการทำงานและการให้คุณค่าความสำคัญในการเรียนรู้ นอกจากนี้ สุขชัย สุวรรณกนิษฐ [13] กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีผลต่อคุณภาพงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างดี Litwin และ Stringer [16] ศึกษาถึงปัจจัยบรรยากาศขององค์กรที่ทำงานพบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงานเป็นการบอกให้รู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanpoe [17] พบว่าบรรยากาศและโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับรายงานการวิจัยของ เสาวรส นุนาค [18] ซึ่งพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยของ Barton [19] และงานวิจัยของ Meckenzie [20] พบว่าบรรยากาศและพฤติกรรมผู้บริหารมีความสัมพันธ์ อย่างสูงต่อความสำเร็จขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรารธนา บุญเรืองเลิศศักดิ์ [21] องค์กรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ค่อนข้างสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรที่ใช้ความรู้พื้นฐานในการดำเนินงานสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ใหม่ที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการ Pedler และ Burgoyne และ Boydell [22] กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีองค์ประกอบในการเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของทุกคน การกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการขยายความรู้ และการพัฒนาเป็นสิ่งที่สำคัญขององค์กร แห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnston และ Caldwell [23] พบว่าการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบโมเดลแห่งการเรียนรู้ของเซง (Senge) ซึ่งใช้เป็นแม่แบบสำหรับพัฒนาโรงเรียนในระดับโลก และงานวิจัยของ Lofton [24] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ของการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับแบบของผู้นำในฐานะเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการที่ครูยอมรับจะมีปฏิสัมพันธ์และความถี่ของการติดต่อสื่อสารสูง

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารเวลาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่ง Sambrook และ Stewart [15] พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ในองค์กรที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเด็นด้านการจัดการ พบว่าการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปรับปรุงด้านการติดต่อสื่อสาร ปรับปรุงและลดอัตราชั่วโมงการทำงาน และการให้คุณค่าความสำคัญในการเรียนรู้ทุกรูปแบบและสุวรรณ รุทธนานุรักษ์ [25] ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารเวลาของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัด

กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นมีการบริหารเวลาโดยจัดเรียงลำดับตามภารกิจงานบริหารการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 การสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างองค์กรแห่งคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการศึกษา (E-education) ในเอกสารนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544 – 2553 ระบุว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคศึกษามีความหมายครอบคลุมการพัฒนาและประยุกต์สารสนเทศและความรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มี ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีสติปัญญาและความเอื้ออาทร เพื่อรองรับการพัฒนาและการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในเศรษฐกิจแห่งความรู้ (Knowledge based Economy) ทั้งนี้จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาประยุกต์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสร้าง ต่อยอด และเผยแพร่ความรู้สารสนเทศ ปรวิเวชา สุวรรณรัฐโชติ [26] ซึ่ง กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ [27] พบว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ชนชิตา สมคิด [28] กล่าวว่าการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 สาระโดยรวมเป็นลักษณะการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร การใช้งานเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา งานด้านต่างๆ บุคลากรที่มีฝีมือด้านคอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ ออกมาใช้ จากความสำคัญที่เทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานต่าง ๆ กอปรกับการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเป็นลำดับ ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. การประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกกลยุทธ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้ผ่านการเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มกลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร และด้านการศึกษามาแล้ว

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปใช้ตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ย่อย และเกณฑ์การประเมิน ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สำหรับการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ตามบริบทของสำนักงาน

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดเป็นนโยบายในการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพนำไปสู่ระบบการประกันคุณภาพ

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการนำกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปใช้เพื่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 **วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา :** วาระแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- [3] Donnely, J.H. 1990 Gibson,J.L.& Ivancevich,J.M. 1984 **Fundamentals of management.** (5thed.). Texas: Business Publications.
- [4] Senge, P.M. 1990. **The fifth discipline : the art and Practise of the Learning organization.** London : Century Press.
- [5] Leitch, J.M. and Rosen, P.W. 2001. Knowledge management, CKO and CKM : the keys to competitive advantage. **The Manchester Review,** 6(2-3).
- [6] McShane, S.L. and Von Glinow, M.A. 2003. **Organizational behavior : emergent realities for the workplace revolution.** New York: McGraw-Hill.
- [7] Bartol, K., Martin, D. Tein, M., & Matthew, G. **Management: A Pacific Rim Focus.** (2nd ed.) Roseville NSW : McGraw-Hill.
- [8] Appelbaum, Steven M. and Walter F. Rohrs. (1981). **Time management for health care professionals.** London: Am Aspen Publication, Aspen System Corporation.
- [9] Marquardt, M.J. and Renolds, A. 1994. **The global learning organization.** New York: Irwin.
- [10] อุทุมพร (ทองอุไทย) 2537.จามรมาน. **การทำวิจัยเชิงสำรวจ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- [11] สมเกียรติ บุญรอด.2550 **การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา** วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- [12] รัตนา ทูลกลาง. 2547 **รายงานผลการตรวจราชการ เขตตรวจราชการที่ 13 ปีงบประมาณ 2547.** สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- [13] สุขชัย สุวรรณกนิษฐ. 2549. **การนำเสนอรูปแบบ การบริหารจัดการแบบซิกซ์ ซิกมา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [14] Hutchins, G.B. 1991.**Introduction to quality : Control, assurance, and management.** New York : Hacmillan.
- [15] Sambrook, S and Stewart, J. 2001. Factors influencing learning in European learning oriented organizations : Issues for management. **Journal of European industrial training.** 24(2,3,4), 209-219.
- [16] Litwin, G. & Stringer, R. 2002 **Leadership and Organizational Climate.** Upper Saddle River : New Jersey.
- [17] Chanpoe, L. 2003. Learning organization model in the Catholic vocational schools of Thailand. **Chulalongkorn,** 9(3), 18-26.
- [18] เสาวรส บุญนาค. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาการบริหาร พยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- [19] Barton, Leigh Trumbul. 1985. Leadership behavior and climate as they relate to the effectiveness of elementary school. Dissertation abstracts International.
- [20] Mackenzie, A. 1989. **Time for success : A goal getter strategy.** New York: Mcgraw-Hill.
- [21] ปราบธนา บุญเรืองเลิศศักดิ์. 2545. การพัฒนาทักษะด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- [22] Pedler, Mike.; Burgoyne, John.; & Boydell, Tom. 1991. **The learning company : A strategy for sustainable development.** London : McGraw-Hill.
- [23] Johnston, C. and Caldwell, B. Leadership and organizational learning in the quest for world class schools. **The International Journal of Educational Management.** 15(2), 94 – 103.
- [24] Lofton, Myrtle N. 1985. "The Relationship of Matched Leadership Style and Faculty Maturity to Teacher Preference for the Principal as Instructional Leader, Frequency of Teacher and Principal Communication and Organizational Health." Dissertation abstracts International. 46(08) : 2150-A. Foundation.
- [25] สุวรรณภา รุทธนานุรักษ์. 2540. การบริหารเวลาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- [26] ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. 2546. **กรณีศึกษากระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา) : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [27] กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. 2542. **บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.ภาคินพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- [28] ชมชิตา สมคิด. 2548. **พฤติกรรมการบริโภคเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้