



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจาย อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก : 6)

นักบริหารย่อมตระหนักดีว่า องค์กรหรือหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้ง ในส่วนบุคคล กลุ่ม และองค์กรโดยไม่มีผู้ใดสามารถขัดขวางหรือยับยั้งการเปลี่ยนแปลงได้ และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หยุดยั้ง ฉะนั้นการพยายามรักษาเสถียรภาพและความไม่เปลี่ยนแปลง จึงเป็นการขัดขวางต่อกฎแห่งความเป็นจริง นักบริหารยังต้องตระหนักต่อไปว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นผู้ทำงานมักมีปฏิกิริยาต่อต้านขัดขืนไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานในทุกระดับ เพราะเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการขัดขวางต่อฐานะและคุณค่าของตน เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน . ผู้ได้บังคับบัญชาอาจต่อต้านไม่พอใจในทางตรงข้าม ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสวัสดิการ ผู้บังคับอาจต่อต้านขัดขืนไม่พึงพอใจ เพราะเข้าใจว่าเป็นการกระทบกระเทือนต่ออำนาจการปกครองหรือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตน แต่ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้ตามเหตุผลและความเป็นจริงแล้ว การเกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงต่างหากที่ทำให้เกิดประโยชน์ และคุณภาพใหม่ขึ้นมาแก้ปัญหาและควบคุมการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร (อภินันท์ เวทยนุกูล, 2531 : 3)

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรนี้ก็ คือ การพัฒนาองค์กร (Organization development) มีจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาองค์กร มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น จะเป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันที่สำคัญ เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และ



ให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้คล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ
เพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธี
การในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลาส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่
ต่อการแก้ไขปัญหาย่อยต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบเอาแต่ใจ
ในระหว่างพวกเขาด้วยกัน ให้เหลือน้อยที่สุดเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ
ในองค์การรวมถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์การด้วยส่งเสริมให้บุคคล
ในทุกระดับชั้นขององค์การได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์
รวมขององค์การเป็นแนวทางเพิ่มความไว้วางใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะ
จงใจให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น ขจัดข้อข้องเกี่ยวกับการ
ติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคน ในองค์การ (อรุณ รัชธรรม, 2536 : 105)

การที่จะพัฒนาองค์การให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ มีนักวิชาการ นักพัฒนาองค์การ
นักบริหารองค์การ และนักทฤษฎีองค์การ ได้ค้นคว้าหาแนวคิดและเทคนิคที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ
ขององค์การ และสร้างความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจาก
การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์เอกสาร ตำรา หนังสือ ได้พบว่า ความเห็นในเรื่องการปรับปรุง
องค์การนั้น มีความแตกต่าง เป็นความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การว่าจะเริ่ม
ที่ใดก่อน บางกลุ่มเห็นว่าควรเริ่มที่เทคโนโลยีก่อน เพราะเทคโนโลยีสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมของคนและโครงสร้างขององค์การได้บางกลุ่มเห็นว่าควรเริ่มที่โครงสร้างขององค์การ
ก่อน เพราะเมื่อเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การได้แล้ว คนก็ต้องเปลี่ยนพฤติกรรมตาม และ
เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างด้วย บางกลุ่มเชื่อว่าควรเริ่มที่คน
เพราะเมื่อคนมีการเรียนรู้และพัฒนาแล้ว ก็จะเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและ
เทคโนโลยี (เวช มงคล, 2537 : 2)

การเปลี่ยนแปลงองค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การและบุคลากรภายในองค์การ
ให้รองรับกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งจะเห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันการพัฒนาองค์การ
ต้องพัฒนาคนในองค์การก่อน และจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบอื่น ๆ ได้แก่ ระบบโครงสร้าง
ระบบเทคโนโลยีและระบบในองค์การ แนวคิดในการพัฒนาองค์การนี้ เชื่อว่า “ถ้าเราสามารถ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้แล้ว ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่าง
ในองค์การได้เอง” (โสภณ ปภากิจ, 2521 : 14)

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การของหน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้มี
แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การเป็นขั้นตอนและกระบวนการ ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ
(2546ก : 67-68) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 91) ; ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ;

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) ; สุันทษา เกาหนันท์ (2544 : 73-74) ; มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-73) ; นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 44-45) ; อภินันท์ เวทขณุกุล (2531 : 6) ; ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544 : 189) และ ณีฎฐพันธ์ เภจรนันท์ (2548 : ออนไลน์) สามารถสรุปเป็นแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การเป็นขั้นตอนและกระบวนการ 7 ขั้นตอน คือ 1. การตระหนักรับรู้ปัญหา 2. การรวบรวมข้อมูล 3. การวินิจฉัยปัญหาขององค์การ 4. การวางแผนการพัฒนาองค์การ 5. การดำเนินงานการพัฒนาองค์การ 6. การประเมินผลการพัฒนาองค์การ 7. การผุดงระบบการพัฒนาองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเอกสารคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปมากขึ้น และดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งข้าราชการครู และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจะต้องเข้าใจอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : บทนำ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีสถานศึกษาทั้งหมด 449 โรงเรียน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป จึงมีขอบข่ายและภารกิจต้องดำเนินการพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามคู่มือการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล แต่แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การในคู่มือดังกล่าว เป็นคู่มือการปฏิบัติงานการพัฒนาองค์การแบบกว้าง ๆ ให้แต่ละสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติงาน ทั้งนี้สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงต้องหาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การในสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษามีความต้องการแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หรือไม่ อย่างไร
2. แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร
3. แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเหมาะสมหรือไม่
4. แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 มีความเป็นไปได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถร่วมอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เมื่อสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรู้แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจะได้นำแนวทางการพัฒนาองค์การไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ชั้น

1.1 ชั้นศึกษาความต้องการของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 449 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 449 ชุด ครูผู้สอนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 449 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน ครูผู้สอนหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน

1.2 ชั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

1.3 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติดังนี้ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาหรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาองค์การหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

1.4 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 212 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ความต้องการแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

2.2 แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

2.3 ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

2.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้จากการสังเคราะห์ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาองค์การของหน่วยงานและนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 67-68) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 91) ; ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) ; สุนันทา เลาहनันท์ (2544 : 73-74) ; มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-73) ; นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 44-45) ; อภินันท์ เวทขมูล (2531 : 6) ; สิริอร ชันธหัตถ์ (2544 : 189) และ ัญญฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : ออนไลน์) นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ โดยจัดหัวข้อที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน หัวข้อที่ต่างกันมาจัดลำดับความสำคัญตามขั้นตอน กระบวนการและกิจกรรม สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ภาพประกอบ 1

กรอบความคิดในการวิจัย

แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1. การตระหนักรับรู้ปัญหา
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร
4. การวางแผนการพัฒนาองค์กร
5. การดำเนินงานการพัฒนาองค์กร
6. การประเมินผลการพัฒนาองค์กร
7. การผลงระบบการพัฒนาองค์กร

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัยของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ หมายถึง ขั้นตอน กระบวนการ และ
กิจกรรม ที่สถานศึกษาจะต้องกระทำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบอย่างมีระเบียบ
แบบแผน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้าหรือดีกว่าเดิม เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
และมีประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานตามหลักวิชาตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทาง
การศึกษาในการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 7 ขั้นตอน คือ

1. การตระหนักรับรู้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าองค์กรมี
ปัญหาและมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและพัฒนาศักยภาพ โดยการสร้างความเข้าใจให้แก่
บุคลากรให้เห็นความจำเป็นและยอมรับว่ามีปัญหา จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อ
ประสานงานและดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กร

2. การรวบรวมข้อมูล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา
องค์กร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์กร
เพื่อหาสาเหตุของปัญหา และนำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา



3. การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการสังเคราะห์ว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง / ปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาองค์กรในแต่ละด้าน เพื่อทำการแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสังเคราะห์ข้อมูล

4. การวางแผนการพัฒนาองค์กร หมายถึง การจัดประชุม เพื่อแจ้งผลของปัญหาที่ได้ข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเพื่อกำหนดจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาองค์กร แผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา/ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา/เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

5. การดำเนินงานการพัฒนาองค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาองค์กร แผนปฏิบัติงาน โดยกำหนดตารางกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศที่ทันสมัย

6. การประเมินผลการพัฒนาองค์กร หมายถึง การกำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาองค์กร และแผนปฏิบัติการ ตลอดจนการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาสรุป/วิเคราะห์ผลการประเมิน และเผยแพร่ข้อมูลผลการประเมิน การพัฒนาองค์กรให้สาธารณชนทราบ

7. การศุงระบบการพัฒนาองค์กร หมายถึง สถานศึกษาจัดประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือพบปะเป็นระยะกับกลุ่มงาน เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา อุปสรรค และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรและกระบวนการในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับผิดชอบงานบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2



ครูผู้สอน หมายถึง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านที่การเรียนการสอนของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ตัวแทนของชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาหรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาองค์กรหรือมีประสบการณ์ ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร

ความต้องการของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาต้องการให้มีหรือไม่ต้องการให้มีของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยวัดความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยวัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็น มาตรฐานการประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปใช้ปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษาจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เป็นไปตามมาตรฐานวิชา ตรงกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปประยุกต์ใช้และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการภายใต้บริบทของสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. หน่วยงาน / สถานศึกษา สามารถนำแนวทางปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปใช้ในการจัดอบรม / ประชุมสัมมนา เพื่อให้สถานศึกษา หรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำแนวทางการปฏิบัติไปใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น