



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ
 - 1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน จาก 449 โรงเรียน
 - 1.1.2 ครูผู้สอน ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน จาก 449 โรงเรียน
 - 1.1.3 คณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 ชุด จาก 449 โรงเรียน
 - 1.1.4 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย



1.1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยกำหนดให้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.5.1 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.1.5.2 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

1.1.6 ผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.6.1 ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโททำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1.1.6.2 ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาองค์กรหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน

1.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 449 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 20 คน

ขั้นตอน 2 ขั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 212 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ

2.2 แบบสอบถาม 4 ฉบับ



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อตอบแบบสัมภาษณ์แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาความต้องการของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยการจัดประชุมและใช้ประเด็นคำถามให้ผู้เข้าร่วมประชุมตอบพร้อมทั้งจดบันทึกผลการประชุม และนำแบบสอบถามแจกผู้เข้าร่วมประชุมให้ตอบ

ขั้นตอน 2 ขั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 3 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถาม ฉบับที่ 4 โดยผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และทำการวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t - test

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษามีความต้องการแนวทางปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 7 ขั้นตอน 30 รายการ จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา 7 ขั้นตอน 30 รายการ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ที่พัฒนาขึ้น ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการ โดยมีความสอดคล้องตรงเนื้อหาและหลักวิชาทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการ

และมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มเติม ในขั้นตอน 1 การตระหนักรับรู้ปัญหา 1 รายการ คือ ตรวจสอบความสอดคล้องเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและหลักวิชา 7 ขั้นตอน 30 รายการ และผู้ทรงคุณวุฒิ (รศ.ดร.สุนันทา เลานันทน์) ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในขั้นตอน 1 การตระหนักรับรู้ปัญหาในรายการที่ 1.1 โดยให้เพิ่มสาระสำคัญคือ ให้มีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมจากเดิมเป็น 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าองค์กรมีปัญหาและมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ที่พัฒนาขึ้น 7 ขั้นตอน 30 รายการ

3. ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขต 1 และ เขต 2 ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการ มีความเหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการ มีความเป็นไปได้

5. แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นตรงกับความต้องการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 30 รายการ ดังนี้ 1) การตระหนักรับรู้ปัญหา 3 รายการ 2) การรวบรวมข้อมูล 6 รายการ 3) การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร 2 รายการ 4) การวางแผนการพัฒนาองค์กร 6 รายการ 5) การดำเนินงานการพัฒนาองค์กร 5 รายการ 6) การประเมินผลการพัฒนาองค์กร 4 รายการ และ 7) การผดุงระบบการพัฒนาองค์กร 4 รายการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ตรงความต้องการมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการดังนี้

ขั้นตอน 1 : การตระหนักรับรู้ปัญหา ประกอบด้วย 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าองค์กรมีปัญหาและมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร 2) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรและมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นจะต้องประสานงาน และดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานและนักวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สุนันทา เลานันทน์ (2544 :73-75) และ มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-71) 'ได้ให้แนวคิดที่มีส่วนคล้ายคลึงกันและมีจุดร่วมที่สำคัญเหมือนกันโดยกล่าวได้ว่า



การตระหนักรับรู้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก รับรู้และยอมรับว่าองค์การมีปัญหา มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์การและพัฒนาบุคลากรซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 67-68) กล่าวไว้ว่า แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การตามขอบข่าย และการจัดการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กล่าวถึง แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์การ ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็นในการในการพัฒนาองค์การของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ (2546ข : 91) กล่าวไว้ว่า จุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์การอยู่ที่ฝ่าย ผู้บริหารจะต้องยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะต้องให้ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์การ เพื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่ปรึกษาจะพิจารณารายงานทางด้านบริการต่าง ๆ และใช้เทคนิคเฉพาะอย่างทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น การสัมภาษณ์ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และการประชุม ปรึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ แบ็คแมน (Bachman, 2005 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องด้วยการใช้ตนเอง เป็นเครื่องมือในการให้คำปรึกษาในงานที่ทำ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักในตนเอง และความสามารถในการบูรณาการ นำการศึกษามาเข้ากับการพัฒนาตนเอง ประสบการณ์ชีวิต และทักษะในการให้คำปรึกษา มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ บาร์ (Bahr, 2004 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องเพื่อพัฒนารูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาองค์การในหน่วยงานที่ไม่มุ่งผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า โดยให้องค์การได้จัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการว่าจ้าง, สร้างโปรแกรมสำหรับการแนะแนวอย่างเป็นทางการและมีระบบโดยนำโปรแกรมมาช่วยการฝึกอบรมผู้บริหาร บุคลากรในการปรับปรุงทักษะ การสอนงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การตระหนักรับรู้ปัญหาเป็นขั้นตอน กระบวนการ กิจกรรมที่สำคัญ และเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เนื่องด้วยถ้าองค์การมีปัญหาและมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์การและพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้องค์การมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้า

ขั้นตอน 2 : การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์การ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 2) สำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์การ 3) สำรวจข้อมูลสภาพปัญหาในการพัฒนาองค์การ 4) สำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนาองค์การ 5) นำข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาองค์การ 6) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน และนักวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของกาวิดา ธาราสรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สุนันทา เกาหนันท์



(2544 : 73-75) ; มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-71) ; อภินันท์ เวทยนุกูล (2531 : 6) และศิริอร ชันธหัตถ์ (2544 : 189-190) ได้ให้แนวคิดที่มีส่วนคล้ายคลึงกันและมีจุดร่วมที่สำคัญเหมือนกันโดยได้กล่าวไว้ว่า การรวบรวมข้อมูลเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายอย่างได้แก่ การสังเกตการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาขององค์กรตลอดจนจัดอันดับความสำคัญของปัญหา และสอดคล้องกับแนวคิด กระทรวงศึกษาศึกษา (2546 ก : 67-68) กล่าวไว้ว่า แนวทางในการพัฒนาองค์กรตามขอบข่ายและการกิจการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง การกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาองค์กรในสถานศึกษาด้วยการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมสภาพการแก้ปัญหาที่เป็นอยู่ในองค์กรเพื่อจะได้ตรวจวินิจฉัยปัญหาและกำหนดแนวยุทธศาสตร์ ใ้สิ่งสอดคล้องที่เหมาะสมสำหรับองค์กรต่อไป ตัวแปรที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมขององค์กรตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสารการติดต่อประสานงาน การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน กระบวนการที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สํารวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนำมาวิเคราะห์ ตลอดจนจัดอันดับความสำคัญของปัญหา เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีความเจริญก้าวหน้า

ขั้นตอน 3 : การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร ประกอบด้วย 2 รายการ ได้แก่ 1) การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมว่าสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง/ปัญหาหรือความต้องการหรือไม่ 2) สรุปปัญหาขององค์กรหรือความต้องการหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิศาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) สุนันทา เกาหนันท์ (2544 : 73-75) ; มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-71) ; นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 44-45) ; อภินันท์ เวทยนุกูล (2531 : 6) และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดที่มีส่วนคล้ายคลึงกันและมีจุดร่วมสำคัญเหมือนกัน โดยกล่าวไว้ว่า การวินิจฉัยปัญหาขององค์กร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ว่าสอดคล้องกับสภาพขององค์กรเป็นอยู่จริงในปัจจุบันเป็นอย่างไรและสภาพอย่างไร ที่องค์กรควรจะเป็น เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิด กระทรวงศึกษาศึกษา (2546 ก : 67-68) กล่าวไว้ว่า แนวทางการปฏิบัติตามขอบข่าย และการกิจการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กล่าวถึง แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรโดยวิเคราะห์ข้อมูล



สภาพปัจจุบันปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนาองค์การของสถานศึกษาและสอดคล้องกับแนวคิด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยปัญหามีความสำคัญมากเพราะผู้วินิจฉัยต้องใช้วิจรรย์ญาณ ตรรกวิจรรย์ และประสบการณ์มาประสานกัน เพื่อให้การตรวจวินิจฉัยนั้นถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริง เพราะหากวินิจฉัยผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น ขั้นตอนการตรวจวินิจฉัยปัญหาจะไม่ใช่เพียงครั้งเดียวแล้วก็หายไป แต่จะทำอยู่ หลายครั้งทราบเท่าที่การพัฒนาองค์การยังมีอยู่เพื่อที่จะตรวจสอบสุขภาพขององค์การ อยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันและรักษาในขั้นตอนของการใส่สิ่งสอดแทรกและสอดคล้องกับงานวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวช มงคล (2537 : 68-71) กล่าวไว้ว่า ได้วิจัยการพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหา สำหรับการพัฒนาองค์การใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการพิจารณาความสำคัญ และความจำเป็นขององค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของ องค์การ โครงสร้างขององค์การลักษณะการติดต่อสื่อสาร กภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศ องค์การ การจูงใจ การร่วมมือของสมาชิก ในการทำงานลักษณะความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ แบบแผนของการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมหรือ ลักษณะทีมงาน การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิก ทรัพยากรขององค์การและความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานของสมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑูรย์ สุขสว่าง (2538 : 120-129) กล่าวไว้ว่า ได้วิจัยความต้องการการพัฒนาองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกความต้องการในการพัฒนาองค์การเป็นสามระดับ คือ ต้องการพัฒนาองค์การอย่างรีบด่วนและจริงจัง ต้องการพัฒนาองค์การ และไม่ต้องการพัฒนาองค์การ โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ส่วนใหญ่ต้องการการพัฒนาอย่างรีบด่วนและจริงจังในเกือบทุก องค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบโครงสร้างของโรงเรียนที่โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ต้องการพัฒนา องค์การและองค์ประกอบด้านการ ติดต่อสื่อสารในโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการการพัฒนาองค์การ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวินิจฉัยปัญหาขององค์การเป็นขั้นตอน กระบวนการ กิจกรรมที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลว่าสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง/ปัญหาหรือความต้องการหรือไม่เพื่อจะได้พัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ให้เจริญก้าวหน้าขององค์การ

ขั้นตอน 4 : การวางแผนการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ 1) จัดประชุมบุคลากรเพื่อแจ้งผลของปัญหาที่ได้ข้อมูลจากสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการพัฒนาองค์การ 3) กำหนดการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา 4) กำหนดจัดทำแผนพัฒนาองค์การ 5) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์



ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ภาววิดา ชาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สุนันทา เลานันท์ (2544 : 73-75) ; นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 44-45) และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : ออนไลน์) และ ศิริอร ชันทรหัตถ์ (2544 : 189-190) ได้ให้แนวคิดที่มีส่วนคล้ายคลึงกันและมีจุดร่วมที่สำคัญเหมือนกัน โดยกล่าวไว้ว่าการวางแผนพัฒนาองค์การด้วยการวางแผนพัฒนาองค์การ เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษากำหนดแนวทางกำหนดการจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดจัดทำแผนพัฒนาองค์การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิด กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 67-68) กล่าวไว้ว่า แนวทางการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์การ ดังนี้ กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การให้ครอบคลุมโครงสร้างภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา และความจำเป็นของสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) กล่าวได้ว่า ขั้นตอนแผนการพัฒนาองค์การสถานศึกษากำหนดยุทธวิธีหรือใส่สิ่งสอดแทรกหรือการเลือกใช้ สิ่งสอดแทรกอันเป็นเครื่องมือของการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ รัตนประทุมวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า ได้วิจัยในเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาการมีส่วนร่วม และศึกษาปัญหา ความต้องการ การสนับสนุนของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน หลักการดำเนินกิจกรรมแทรกแซงของประชาคมในพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้การมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แบบมีส่วนร่วมดีขึ้นกว่าก่อนดำเนิน กิจกรรมแทรกแซงอย่างมีวินัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัญหาของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความต้องการสนับสนุน ไม่แตกต่าง จากก่อนดำเนินกิจกรรมแทรกแซง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ การจัดเวทีประชาคม และการนิเทศติดตามผลเป็นกระบวนการหนึ่งที่พัฒนาความรู้ การมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้อยลง ซึ่งสามารถนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้กับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลทิพย์ ทองระอา (2545 : บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ กรณีศึกษา การเคหะแห่งชาติ การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่รวบรวมจากรายงาน



ประจำปี ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัยในด้านต่าง ๆ งบการเงิน และแนวคิดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษาโดยใช้อัตราส่วนทางการเงิน แสดงให้เห็นว่าการ เคะหะแห่งชาติมีการใช้ประโยชน์ จากสินทรัพย์เพื่อเกิดรายได้และสภาพคล่องของกิจการอยู่ในระดับ พอใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ เบทิต (Betic. 2005 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการวางแผน ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ต้องการบูรณาการนำการวิจัย ปฏิบัติการเข้ามาผสมผสานการพัฒนา องค์การและการวางแผนกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบ ดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการวางแผนพัฒนาองค์การในระดับมัธยมและอุดมศึกษา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนพัฒนาองค์การ เป็นขั้นตอน กระบวนการ และกิจกรรม ที่สำคัญและเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ จัดประชุมบุคลากร เพื่อแจ้งผลของปัญหา ที่ได้ข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในองค์การ กำหนดจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาองค์การ และกำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การติดตามประเมิน ผลของบุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และ เจริญก้าวหน้า

ขั้นตอน 5 : การดำเนินงานการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ 1) ดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) ดำเนินการตามแผน พัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน โดยกำหนดตาราง กิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถในการพัฒนาองค์การ 5) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สุนันทา เลาहनันท์ (2544 : 73-75) ; มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-71) ; นงนุช วงษ์สุวรรณ (2535 : 44-45) ; ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548 : ออนไลน์) ; ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544 : 189-190) ; สมยศ นาวิการ (2521 : 14) และประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 264) โดยกล่าวไว้ว่า การดำเนินการพัฒนาองค์การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาองค์การ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงองค์การนำแผนการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างไปปฏิบัติโดยการ วางแผนการปฏิบัติงาน ตารางกิจกรรมกำหนดตารางเวลาและผู้รับผิดชอบชัดเจน ตลอดจน พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงานกระทรวง- ศึกษาธิการ (2546ก : 67-68) กล่าวไว้ว่า แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาองค์การ โดยดำเนินการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้าง ภารกิจ เทคโนโลยี



และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 32-35) กล่าวไว้ว่า กำหนดยุทธวิธี (Tactic) หรือ การกำหนด
สิ่งสอดแทรกหรือการเลือกใช้สิ่งสอดแทรกอันถือ เป็นเครื่องมือของการพัฒนาองค์กร ซึ่งคาดว่า
จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงไปตามแผนที่วางไว้ สิ่งสอดแทรกมีอยู่หลาย
รูปแบบ โดยในแต่ละรูปแบบนั้น มีทั้ง ข้อดี ข้อเสีย แตกต่างกันและการเลือกใช้สิ่งสอดแทรกใด
นั้นจะขึ้นอยู่กับค่านิยมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ ไชยชนะ (2544 : บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า
1) โรงเรียนขนาดที่ 4 (จำนวนนักเรียน 601-900 คน) มีความต้องการอย่างรีบด่วนและจริงจัง ส่วน
โรงเรียนที่มีขนาด 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 มีความต้องการพัฒนาองค์กรและไม่มีโรงเรียนขนาดใด
เลยไม่ต้องการพัฒนาองค์กร 2) แนวทางพัฒนาโรงเรียนในทุกองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กร
และทักษะของครู พบว่า แนวทางพัฒนาองค์กรในแต่ละองค์ประกอบที่ครูส่วนใหญ่เห็นด้วย
มากที่สุด คือ โรงเรียนควรมีการประชุมบุคลากรให้รู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
โรงเรียนมีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ตลอดจนกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละ
ฝ่ายให้ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลให้บุคลากรรับทราบอย่างทันทั่วถึง โรงเรียนมี
การมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถและความต้องการของบุคลากร มีการส่งเสริมให้
บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) แนวทางพัฒนา
โรงเรียนในทุกองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรและทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่า แนวทาง
พัฒนาองค์กรในแต่ละองค์ประกอบที่ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ โรงเรียนควรมีการประชุม
บุคลากรให้รู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนมีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารโรงเรียน
ตลอดจนกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน 4) แนวทางการพัฒนาองค์กรใน
ทุกองค์ประกอบของการพัฒนาองค์กรตามทักษะของประธานคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า
แนวทางการพัฒนาองค์กรที่ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นด้วยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการ
ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาและเข้าใจวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีการเสริมสร้างความ
สัมพันธ์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ท้าวพันแดง (2541 : บทคัดย่อ) เพื่อศึกษา
การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส
ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนราธิวาส ตามทัศนของผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นปรากฏว่า ชั้นการวินิจฉัยเบื้องต้น ชั้นการวางแผนปฏิบัติงาน
และชั้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับมาก ส่วนชั้นอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ บาร์ (Bahr, 2004 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องเพื่อพัฒนา
รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาองค์กรในหน่วยงานที่ไม่มุ่งผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า

ขั้นตอน 7 : การผจญระบบการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 4 รายการ ได้แก่ 1) จัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการประเมินเป็นระยะกับกลุ่มงาน เพื่อช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา อุปสรรค 2) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และกระบวนการในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 3) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับภาระงาน 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 67-68) กล่าวไว้ว่าการผจญระบบการพัฒนา องค์กรนั้นสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการพัฒนาองค์กร เป็นขั้นตอนกระบวนการ กิจกรรมที่สำคัญและเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ นำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงพัฒนาองค์กร และกระบวนการ ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยการกำหนดมาตรฐาน การพัฒนาองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อพัฒนา องค์กรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ ใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สามารถนำแนวทางทั้ง 7 ขั้นตอน 30 รายการ ของแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร ที่มีคุณภาพไปจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ทั่วประเทศ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 สามารถนำแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ ไปให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาได้รับรู้

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ควรจัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ และเอกสารต่าง ๆ ให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน



1.4 สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปเป็นแนวทางในการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เมื่อสถานศึกษาได้นำแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ทั้ง 7 ชั้นตอน 30 รายการ ควรจะ ได้มีการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาของการนำแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 เพื่อให้สามารถนำแนวทางการปฏิบัติมาแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กับสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน

2.3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำ แนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร

2.4 ศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต่อการนำแนวทางการปฏิบัติการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ไปปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2