



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เฝ้ารัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ จึงเป็นที่มาของการบัญญัติให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 6-7) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจะเป็นการวางรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากการบริหารและจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแล้ว สถานศึกษายังมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน โดยการนำหลักการบริหารแบบ “ธรรมาธิบาล” มาใช้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ฆานุรณาการใในการบริหารงานตามขอบข่ายงานที่กำหนดไว้ในภารกิจ 4 งาน คือ งานด้านวิชาการ งบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรเป็นงานหนึ่งในฝ่ายงานการบริหารงานทั่วไป ซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่จะส่งผลให้งานฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ภาวิดา ธาราสรีสุทธิ และคณะ (2542 : 3) กล่าวถึงความสำคัญขององค์การว่า องค์การเป็นเรื่องของกระบวนการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบที่จะต้องจัดการเพื่อให้สิ่งที่ป้อนเข้า (Input) ไปสู่กระบวนการ (Process) และให้ผลผลิตที่ถูกส่งออก (Output) ในทางการศึกษา ก็คือ คุณภาพของเยาวชนกับสิ่งซึ่งให้บริการต่าง ๆ ขององค์การออกมา

สุนันทา เลาหนันท์ (2541 : 50) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสามารถเจริญเติบโตขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2541 : 93) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีระบบแบบแผนเป็นกระบวนการ เพื่อให้ปรับดำเนินงาน สถานการณ์และการบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีระบบแบบแผนเป็นกระบวนการตอบสนอง และเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก (จากข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2547) จำนวน 156 แห่ง คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะมัธยมศึกษา

สภาพการบริหารงานขององค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จากการที่รัฐบาลมีโครงการให้ข้าราชการเกษียณอายุก่อนกำหนดในปีงบประมาณ 2542, 2544 และ 2547 ส่งผลทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลนครู มีครูไม่ครบชั้นทำให้เกิดการยุ่งยากในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อสถานศึกษาในด้านการจัดการ บรรยากาศของการทำงานไม่สนองต่อความต้องการของบุคลากร การปรับปรุงโครงสร้างวัฒนธรรมขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ



ผู้วิจัยได้ประมวลปัญหาขององค์กร โดยสังเกต สัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้ทำหน้าที่
งานพัฒนาองค์กร เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรบางส่วนทุ่มเทการทำงานของคนตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. บุคลากรในองค์กรต่างคนต่างงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การปฏิบัติงานขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. บุคลากรไม่มีความรู้การใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะการใช้คอมพิวเตอร์
5. บุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง จะทำงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น
6. ผู้บริหารไม่มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กร
7. การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้า
8. บรรยากาศของการทำงาน เป็นไปด้วยความกลัวและความระแวง
9. มีการใช้ระบบพรรคพวก ในการพิจารณาความดีความชอบ
10. การบริหารงานเป็นเผด็จการมากเกินไป
11. การส่งงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกล่าช้า

ผู้วิจัยในฐานะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก จึงมีความสนใจที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการศึกษานวัตกรรมพัฒนาองค์กรที่มี
คุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา
ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายกหรือไม่
2. แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
การศึกษานครนายกเป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
การศึกษานครนายกที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่
4. แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
การศึกษานครนายกที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้หรือไม่



จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะได้แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทาง สำหรับสถานศึกษานำไปปฏิบัติ ทำให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์/หน่วยในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2547 จำนวน 156 แห่ง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่
 - 2.1 ชั้นศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
 - 2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่งานพัฒนาองค์กร
 - 2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน ครูผู้ทำหน้าที่งานพัฒนาจำนวน 4 คน

2.2 **ขั้นพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย
นักวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจง
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน เป็นนักวิชาการจำนวน 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน

2.3 **ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของ**
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจงได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 6 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2.4 **ขั้นศึกษาความเป็นไปได้** ของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ

2.4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 156 คน และครูผู้ทำหน้าที่
งานพัฒนาองค์กรอีก 156 คน

2.4.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการกำหนดของทาร์โรว์
ยามานะ กำหนดความคลาดเคลื่อน 0.10 การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability
sampling) สุ่มอย่างแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
จำนวน 60 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครู ผู้ทำหน้าที่งานพัฒนา
องค์กรจำนวน 30 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่จะศึกษามีดังต่อไปนี้

3.1 **ความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.2 **ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา**
ขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่พัฒนาขึ้น



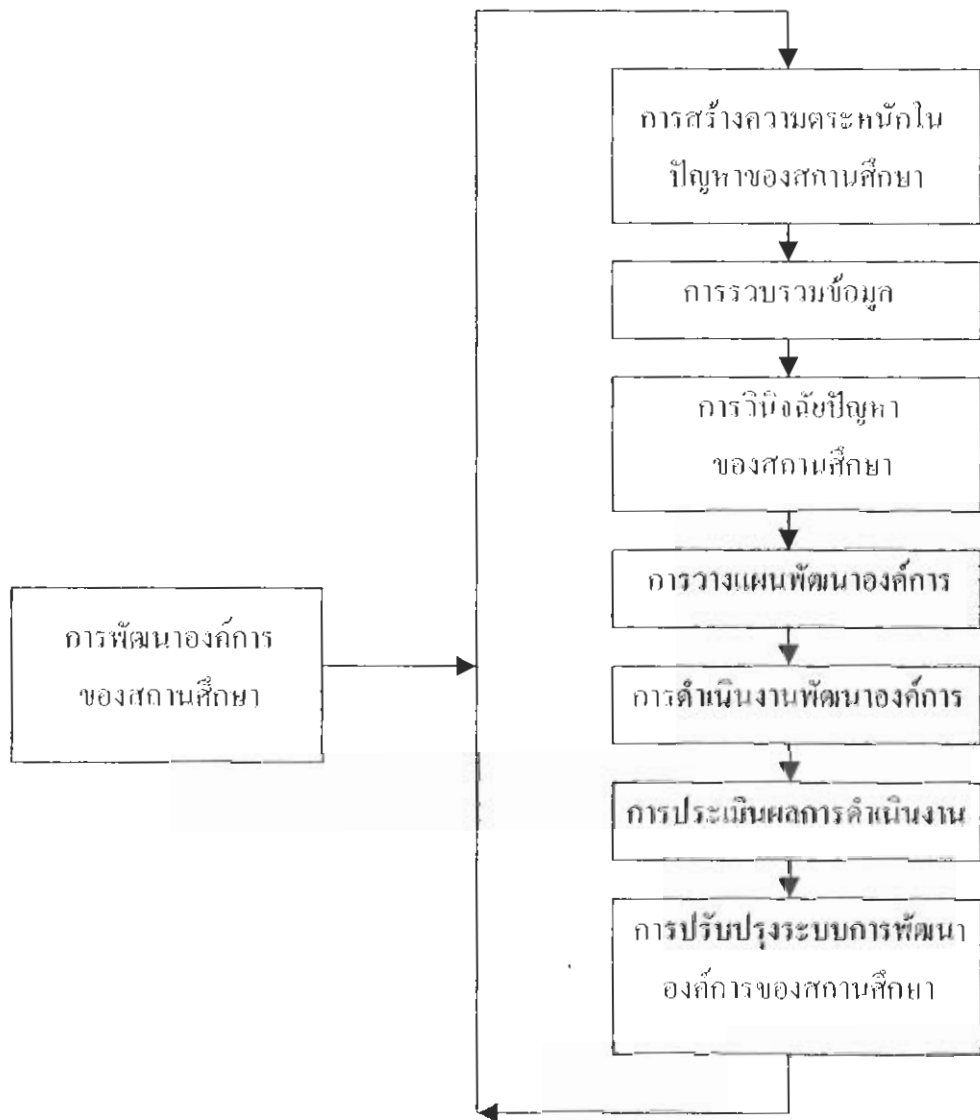
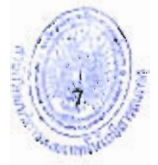
3.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้วิจัยอาศัย
ขั้นตอนการพัฒนาองค์กร ของ สายหยุด ใจสำราญ และคณะ (2543 : 67) ; สกิต กองคำ (2542 :
25-40) ; สุนันทา เลานันทน์ (2541 : 75 –76) และ มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน กระทรวงศึกษาธิการ
(คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล) นำมาบูรณาการ สาระขั้นตอนการปฏิบัติการพัฒนา
องค์กรของสถานศึกษา ซึ่งมีสาระของกรอบแนวคิดดังนี้

1. การสร้างความตระหนักในปัญหาของสถานศึกษา
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การวินิจฉัยปัญหาของสถานศึกษา
4. การวางแผนพัฒนาองค์กร
5. การดำเนินงานพัฒนาองค์กร
6. การประเมินผลการดำเนินงาน
7. การปรับปรุงระบบการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ หมายถึง การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กร จากเอกสารและงานวิจัย แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าแนวทางที่สังเคราะห์ได้นั้นตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดังกล่าวและเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับความมีคุณภาพของแนวทางไว้ว่า ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันถึงร้อยละ 75 ถือว่าแนวทางนั้น ๆ ตรงกับความต้องการ และตรงตามมาตรฐานทางวิชาการ

2. ความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กร หมายถึง จำนวนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การการพัฒนาองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นจากการสัมภาษณ์กลุ่มว่ามีความต้องการแนวปฏิบัติใน การทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ด้วยความเห็นว่าการปฏิบัติงานดังกล่าวของตนเองยังขาดแนวทาง ที่ชัดเจน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้แนวทางในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยต้องมีผู้แสดงความคิดเห็น ตรงกันถึงร้อยละ 75 จึงถือว่าประเด็นนั้น ๆ เป็นความต้องการสำคัญที่ควรได้รับการช่วยเหลือ

3. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กร หมายถึง คะแนนที่ได้จากการสอบ วัดความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่พิจารณาเห็นว่า แนวทาง การพัฒนาแต่ละแนวทางมีความสอดคล้องกับบริบททางด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ทรัพยากร ในท้องถิ่นและความพร้อมของบุคลากรโดยรวมของจังหวัดนครนายก โดยคะแนนความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแต่ละแนวทาง ต้องมีมัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 2.00 จากแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

4. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กร หมายถึง คะแนนที่สอบวัด ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่งานพัฒนาองค์กร ในเขตพื้นที่การศึกษาน ครนายกที่พิจารณาเห็นว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรแต่ละแนวทาง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ภายใต้บริบททางด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน วัฒนธรรม ทรัพยากร และความพร้อมของบุคลากร ที่สถานศึกษาที่อยู่ โดยคะแนนความคิดเห็นดังกล่าวต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งวัดค่าได้ จากแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครนายก จำนวน 156 แห่ง มีภารกิจหลักที่สำคัญคือ จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ที่กำหนด

6. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก จัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

8. ครูผู้ทำหน้าที่งานพัฒนาองค์กร หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาองค์กรของ สถานศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก



9. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง นักวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานด้านการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

10. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มนิเทศฯ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 3) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 4) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความต้องการแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. ทำให้ทราบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. ทำให้ทราบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
4. สามารถประยุกต์แนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ไปพัฒนาองค์กรให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้