

การพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด
EFFICIENCY DEVELOPMENT OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 27 ROI-ET PROVINCE

ศุภชัย สายสิงห์¹ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ²วัชรินทร์ สุทธิชัย³ และ ยุภาพร ยุภาค⁴
Suphachai Saising¹, SongSak Jeerasombat², Watcharin Suthisay³ and Yuphaporn Yupak⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประชากร คือ บุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มศึกษานิเทศก์ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 351 คนโดยการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติทางสังคมศาสตร์ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient และ Multiple Linear Regression Analysis :MLR) ใช้เทคนิคแบบขั้นตอน ระยะที่ 2 สร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นำตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพไปวิพากษ์โดยผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาจำนวน 15 คน ใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมกลุ่มย่อยและหลังจากนั้นนำเสนอผลการประชุมมาปรับปรุงตัวแบบการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพมีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร แต่ละตัวแปรจะมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .214 .254 .208 และ .184 ตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .399 .376 .325 และ .329 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .960 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .921 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.10 มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .044 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ .456 2) ผลการสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เนื้อหาการพัฒนาประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 16 กิจกรรม คือ 1) ด้านสมรรถนะองค์กรมี 4 กิจกรรม ได้แก่ ด้านคุณภาพของบุคลากรด้านระบบการทำงานด้านเทคโนโลยี และด้านกลยุทธ์ 2) ด้านบรรยากาศองค์กร มี3กิจกรรม ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 4 กิจกรรม ได้แก่ ด้านการวางแผนการกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย ด้านการจัดองค์กร ด้านการขึ้นนำหรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการควบคุมและประเมินผล 4) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรมี 5 กิจกรรม ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริการด้านแรงจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และด้านบรรยากาศองค์กร 3) ผลการพัฒนาและการประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีความเห็นต่อผลสำเร็จในการพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาดีขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาโดยภาพรวมและรายด้านอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : การพัฒนาประสิทธิภาพ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

The Objectives of this thesis were 1) to study of influence factorsto Efficiency Development under the Secondary Educational Service Area Office 27.Roi-et Province. 2) build the model and evaluation development format of thesecondary educational service area Office 27. Roi-et Province. The research methodologywas divided into 2 periods. The first periodwas study of the influence factors tothe efficiency development under the secondary educational service area Office 27.Roi-et Province. The population was the 351 people that administrators inthe Office,Director Groups, Supervisors, Committee area, Director Schools and the Teachers inthe secondary schools in Roi-et Province by calculating of Taro Yamane, (1973 : 727)The researchers gathered the information by using the questionnaire with sampleGroups and then analyzed the information with the statistical package for the Social Sciences, such asPearson Correlation Coefficient, and Multiple Linear RegressionAnalysis : MLR. in the Stepwise. The Second Periodwas building model and evaluation the usage of the development format of the secondary educational servicearea Office 27. Roi-et Province. The researchers brought the development format to be discussed with the experts and scholars and related people with total of 15 people. With the meetings in small groups. In addition, therefore, the evaluationresults were as follows:

1) The results in the influence factors to the development of theSecondary educational service area Office 27. Roi-et Province showed that factorswhich were able to be forecasted the influence factors to the secondary educationsservice area Officehad 4 variables, Consecutively from more values werethe organization competency factor an organizational ClimateThe managementStrategyefficiency development factor Each variable had the CoefficientValue of the forecasted results in the raw scoresequaled to .254, .214, .208and .184 The predictive results in the standard scores equaled to .399, .376.325,and .329 consecutively. The Multiple Correlation Coefficient equaled to.960. The Coefficient prediction equaled to .921. The predictive power wasat 92.10 percents. The standard deviationequaled to .044 Constants ofthe equation in the form of raw scoresequaled to .456. 2) The results in building model of the Development Organizationfactors under the Secondary Educational Service Area Office 27. Roi-et Province.in the developing content consisted of 4 aspects for 16 activities 1) OrganizationCompetency had 4 activities: (1) Activities of Quality people (2) Activities ofSystem to working (3) Technology (4) and Strategy 2) Organization Climatehad 3 activities (1) Collaborators people in Organization (2) Environment in theOrganization and outsides Organization too. (3) Structure 3) Management inthe strategy had 4 activities (1) Planning and Goal (2) Manager in Organizing.(3) To Strategy in Working (4) Monitoring and Evaluations. 4)OrganizationEfficiency Development had 5 activities. (1) Official happiness (2) PersonalsDevelopment and Service (3) Motivation (4) Management Strategies(5) Organization Climate. 3) The Development results and the Evaluation of using theSecondary Educational Service Area Office 27. Roi-et Province showed that theCommittees of the Experts and Scholars thought that the operation performanceof the Secondary Educational Service Area Office 27. Enterprise had bettersuccess results after being developed for overall and revenue aspects with the statistical significant level at .001

Keywords: Efficiency Development, The Secondary Educational Service

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันกับข้อมูลข่าวสารในยุคโลกาภิวัตน์และเกิดความเจริญก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญเพราะการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและเมื่อคนมีคุณภาพก็จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ ดังจะเห็นได้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยมุ่งให้สังคมไทยมีประสิทธิภาพ สร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีชีวิตที่ดีและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อ โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความสามารถคิดเป็นทำเป็น มีเหตุผลเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างความสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกันและกัน ในขณะเดียวกันให้ความสำคัญกับการวางบทบาทของการพัฒนา

ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการแข่งขันในระดับภาคและประเทศด้วย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10)

การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องที่มีเหตุผล เป็นความจำเป็นของหน่วยงานเพราะสภาพแวดล้อมองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปและเป็นการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาผู้ที่มีความอาวุโสหน่อยให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาความล่าช้าของการบริหาร การพัฒนาจะต้องพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาเพียงพอ เพื่อสร้างผู้นำให้เป็นนักบริหารมืออาชีพให้เป็นผู้บริหารและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจทางการบริหารการศึกษาและมีความรู้คุณลักษณะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถในการชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ประกอบกับในปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูทุกคนต้องมีใบประกอบวิชาชีพนี้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมไทยและให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวด้วย และประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดผลการสร้างพลังในการดำเนินการยกระดับการบริหารการศึกษาและการบริการซึ่งเป็นกระบวนการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยวางจรรยาบรรณการบริหาร การบริการแบบมีส่วนร่วมจะเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและนำสู่การ

ปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การบริการ ซึ่งทั้งหมดเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ที่มีความตระหนักสำนึกร่วมกันหรือทำด้วยความจริงใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นองค์กรของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ การกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดร้อยเอ็ด และได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้ 1). การใช้ (ICT= Information Communication Technology)เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2). การใช้ ICT พัฒนาการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษา 3). การผลิตและการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT และ 4). การกระจายโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อการศึกษาหลังจากวางแผนทางด้าน ICT เสร็จสิ้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีความสามารถทักษะการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้อยู่ไม่สามารถรองรับระดับความต้องการใช้ของสำนักงานได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ เกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรพบว่า ในภาพรวมเรื่องความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะงานด้านการจัดการศึกษานั้น ยังมีสภาพที่ยังไม่ได้รับการเตรียมพร้อมต่อการดำเนินงานเท่าที่ควร จากการที่กระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลางมีความคิดเห็นว่า แม้กระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาสู่ท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี ส่งผลดีต่อการพัฒนาประชาชนในท้องถิ่น การแก้ปัญหาต่างๆจะตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้นแต่ตัวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังขาดความพร้อมที่จะรับภารกิจซึ่งปัญหาส่วนที่พบคือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การขาดงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการจัดการศึกษายังขาดความชัดเจนของนโยบายและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่และขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆของรัฐทำให้การดำเนินงานซ้ำซ้อนกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 :บทนำ)

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทมากในการพัฒนาประสิทธิภาพและบทบาทดังกล่าวมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากการกระจายอำนาจต้องดูแลในด้านทรัพยากร การบริหารจัดการ การบริการในพื้นที่รับผิดชอบ โดยการประสานการดำเนินงานกับสถานศึกษา เครือข่ายเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการพัฒนาระบบการทำงานของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน การสื่อสารการประสานงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริการตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาบุคลากรในการทำงานด้านการบริการ การสื่อสาร การประสานงานระหว่างองค์กร ในการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับกระบวนการทำงานอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานตามอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะการให้บริการแก่สถานศึกษา ทางด้านวิชาการได้อย่างเหมาะสมตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อสร้างแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่เป้าหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย
 - 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2) ด้านบรรยากาศองค์กร
 - 3) ด้านสมรรถนะองค์กร
 - 4) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 5) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร
- 2.2 ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยไว้จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ศรัทธา มิวสัยทัศน์ แรงจูงใจ ด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมองค์กร โครงสร้างองค์กร ด้านสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย คุณภาพของบุคลากร ระบบการทำงาน กลยุทธ์ เทคโนโลยี ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านประสิทธิภาพองค์กร

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการตรวจติดตาม นิเทศและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา เครือข่าย 60 แห่ง ในจังหวัดร้อยเอ็ด รวมเป็นจำนวน 2,850 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ศึกษานิเทศก์ กรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขต) กรรมการตรวจติดตาม นิเทศและประเมินผล (กตปน.เขต) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เครือข่าย จำนวน 351 คน ได้มาโดยใช้การคำนวณตามสูตรทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727)

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านสมรรถนะองค์กร
- ด้านประสิทธิภาพองค์กรด้านการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์
- 2) ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้จำแนกเป็น 4 ด้าน

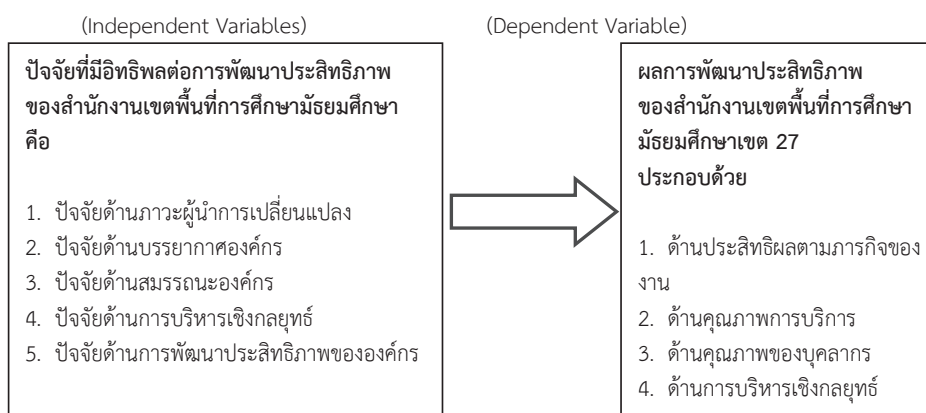
ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิผลตามภารกิจของงาน 2) ด้านคุณภาพการดำเนินงานและการบริการ 3) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) ด้านคุณภาพของบุคลากร

4.ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม 2557 ถึง เดือน ธันวาคม 2557

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นแผนภาพ ดังนี้

ตัวแปรอิสระตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

1.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร (X_4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_5) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .214, .254, .208 และ .184 ตามลำดับตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .399, .376, .325, และ .329 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .960 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .921 มีค่า

อำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) เท่ากับ .044 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .456

2. ผลการสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต27 จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนมาพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านสมรรถนะองค์กร ได้แก่ คุณภาพของบุคลากร ระบบการทำงานกลยุทธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมองค์กร และโครงสร้างองค์กร

2.3 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรได้แก่ การปรับตัว การบูรณาการ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร และความคาดหวังขององค์กร

2.4 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้แก่ การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การสร้างกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการควบคุม และการติดตามวัดประเมินผล

2.5 ด้านประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การให้ความรู้ การมีส่วนร่วมฝึกปฏิบัติโดย

ใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และการให้คำปรึกษา

3. ผลการพัฒนาและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า หลังจากการพัฒนาทดลองใช้ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว ผลการพัฒนางานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษามีผลการทำงานดีขึ้น จากผลการพัฒนา พบว่า กรรมการผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ มีความเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จในการพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรดีขึ้น โดยภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$)

อภิปรายผล

1.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่าตัวแปรที่พยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 ปัจจัย เรียง

ลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร (X_4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_5) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) ผู้วิจัยจึงได้นำ 4 ปัจจัยมาอภิปรายเรียงลำดับได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การวางแผนกลยุทธ์ และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ประกอบด้วย คุณภาพบุคลากร

ระบบการทำงาน แผนกลยุทธ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรวิทย์ แสนทอง (2547 : 259) กล่าวว่า เป็นองค์กรมีอาชีพในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในระเบียบกฎหมาย มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และเป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ดีสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนในองค์กรที่จำเป็นต้องมีและต้องทำ เพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานและ เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องได้รู้พัฒนาตนเอง เพื่อทำให้เกิดทักษะเชี่ยวชาญในระเบียบการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์กรเป็นต้น และสมรรถนะในงานที่ทำ เป็นสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีและต้องดำเนินการในแต่ละกลุ่ม หรือตำแหน่งงานโดยบางกลุ่มแบ่งงานออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มของกลุ่มงานในแต่ละด้านตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน

1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยประสิทธิภาพขององค์กรที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วยบุคลากรมีความสัมพันธ์กันโดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับความสามารถ ความเข้าใจในระบบการทำงานเพื่อทำให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพขององค์กร การกระทำของผู้บริหาร และโครงสร้างการบริหารขององค์กร Lunenburg, Fred C. and Orstein, Allan C. (2007 : 74) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ในขณะที่บรรยากาศองค์กรมีความเป็นมาจากจิตวิทยา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรจากงานวิจัยสามารถสรุปได้ความว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการผสมผสานระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยเฉพาะ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ การเพิ่มขวัญกำลังใจ และความคาดหวัง การให้บริการ และการยอมรับของทุกภาคส่วนในผลการปฏิบัติงานศิริพงษ์เศาภาน (2555 : 87) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจ ความคาดหวังผลงานมีคุณภาพมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร เพราะเป็นบรรยากาศแบบเปิด มีความแตกต่างกันกับบรรยากาศแบบปิดสุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 235)กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพความเข้มแข็งมีชีวิตชีวา มีความตระหนักเสมอ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่เป็นชนนีอภิปรายได้ว่า ในการพัฒนาด้านประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วยการปรับตัว การบูรณาการ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรและการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่างๆ ของรัฐ ได้ดำเนินงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานต่างๆในองค์กรราชการมีความหลากหลาย เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทในการสื่อสาร การปฏิบัติงานในด้านต่างๆจำเป็นต้องอาศัยสื่อคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการส่งข่าวสารทางออนไลน์ไปหากันได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องใช้ระบบกระดาษรายงานเหมือนเดิมแล้ว ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานนโยบาย และงานโครงการต่างๆ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเข้มแข็ง

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่เป็นชนนีอภิปรายได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดด้านการพัฒนาประสิทธิภาพด้วยความจริงใจ เพิ่มขวัญกำลังใจโดยการให้ความรู้ คำชี้แนะ คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางด้านบริการ และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กรจ่อมพงศ์มงคลวนิช (2555 : 58) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบและมีขั้นตอน 9 ประการดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์จุดแข็งวิเคราะห์จุดอ่อน ของคู่แข่ง เพราะผู้บริหารสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้กำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และสร้างกลยุทธ์ในระดับต่างๆขององค์กร 2) การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร ประสงค์จะไปถึงโดยทำบนพื้นฐานของสาเหตุและผลของความเป็นจริงภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร 3) การสร้างกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างยิ่งว่าในการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาใช้ ถ้าเลือกกลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอาจนำมาซึ่งปัญหาได้ และความล้มเหลวการบริหารเชิงกลยุทธ์มีหลายระดับที่องค์กรต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์มีส่วนกำหนดทิศทางขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามจำเป็นต้องเรียนรู้

กลยุทธ์เพื่อจะได้เลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมนั้นๆ 4) นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 3 ระดับคือ กลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ ตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามแผน ถ้านำไปปฏิบัติไม่ได้ย่อมเกิดปัญหาทางการบริหารจัดการ และไม่สามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ 5) การประสานสอดคล้องภายในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาให้เกิดการประสานสอดคล้องกับกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบต่างๆขององค์กร การจัดคนเข้าทำงาน ทักษะการคิดของบุคลากร รูปแบบการทำงาน และความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร 6) การเปลี่ยนแปลงต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน 7) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้นำ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ 8) แรงจูงใจ ทำให้บุคคลยินดีปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มตามศักยภาพด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร การจูงใจมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากกลยุทธ์มีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่และนำไปปฏิบัติย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) การควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแล้ว จะต้องมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเชิงสมดุล ทำการประเมินตามตัวชี้วัดด้านผู้ให้บริการ ด้านกระบวนการ ด้านการบริหารการเงินและสินทรัพย์ ด้านการเรียนรู้กลยุทธ์ ในแต่ละด้านต้องมีความสอดคล้องกันและกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนการประเมินในตัวชี้วัดชัดเจน

1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์กร สภาพการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย ความสัมพันธ์ของบุคลากร การกระทำของผู้บริหารและโครงสร้างการบริหารองค์กร Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. 2007 : 74) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ในขณะที่บรรยากาศองค์กรมีรากเหง้ามาจากจิตวิทยา มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัวเช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จ

และสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ศิริพงษ์ เสาภายน(2555 : 87)กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานและผลงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นบรรยากาศแบบเปิดและบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะต่างกันสุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 235)กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีพลังที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกับการสนองความต้องการทางสังคมของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นลักษณะของบรรยากาศองค์กรแบบเปิดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ง่ายและเหมาะสมทั้งจากกลุ่มและผู้นำ สมาชิกในองค์กรอาจไม่มีความสมดุลในการทำงานทั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการสนองความต้องการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายเกิดขึ้นโดยง่ายแต่ต้องใช้ความพยายามอะไรเลย คุณลักษณะที่สำคัญของบรรยากาศแบบเปิดคือ ความจริงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นท่ามกลางสมาชิกองค์กรทั้งหมดส่วนบรรยากาศแบบปิด หมายถึงความไม่สนใจใยดี ต่อกันในส่วนของสมาชิกองค์กรทั้งหมดมีระดับสูง เป็นคุณลักษณะของบรรยากาศแบบปิดองค์กรแบบนี้จะไม่ก้าวไปข้างหน้าเป็นองค์กรที่มีความอ่อนแอ สมาชิกไม่มีความสนใจมีความสามัคคีในระดับต่ำ เพราะสมาชิกในองค์กรไม่ต้องการทั้งความพึงพอใจทางสังคมและสัมฤทธิ์ผลของงานพฤติกรรมของสมาชิกเป็นแบบไม่มีความจริงใจต่อกัน ไม่เชื่อใจกัน องค์กรรูปแบบนี้จะนิ่งอยู่กับที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรที่อ่อนแอ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันที่ดี มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกดีหรือผ่อนคลาย และบุคลากรส่วนใหญ่มีความสนุกสนานกับการปฏิบัติงานบางคนมีความเครียดกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความเสี่ยงในความไม่โปร่งใส ผิดพลาด ซึ่งเป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำ และบุคลากรในองค์กรควรมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านการปฏิบัติงานและด้านอื่นๆ

2. ผลการสร้างตัวแบบพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด

การสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อนำไปพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปรับปรุงพัฒนา ที่ได้รับการประเมิน

จากเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐาน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อได้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ปรากฏในการวิจัยระยะที่ 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และระดับปรับปรุงพัฒนา จำนวน 351 คน ในจังหวัดร้อยเอ็ดจากนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรที่จำเป็นสำหรับการสร้างตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับปรับปรุงพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้ทราบตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 4 ตัวแปร โดยมีจุดมุ่ง

หมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนานี้เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในระดับปรับปรุงพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่ง

สำหรับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม คือ การร่างหลักสูตรการฝึกอบรมพร้อมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 2 นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านคุณภาพของบุคลากร ระบบการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน และด้านกลยุทธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนั้นทำการประเมินโครงสร้างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ตรวจสอบความถูกต้อง และความต้องการฝึกอบรมของกรรมการ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเรื่องที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเวทีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เวลา 1 วัน ซึ่งความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กร มีความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมไปในทิศทางเดียวกัน คือ การสร้างตัวแบบการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ครอบคลุมเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา แก้ไขปัญหาบุคลากรสอดคล้องกับสภาพปัญหาได้อย่างตรงจุด แต่มีข้อสังเกตคือ ด้านคุณภาพของบุคลากร ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้าไปด้วย ต้องมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหาร การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องมีเนื้อหาที่แปลกใหม่บรรจุในเนื้อหาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการเข้าถึงแหล่งข้อมูล นอกจากนี้ยังเห็นว่าหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการบริการ การบันทึกการประชุม การรายงานการประชุม ส่วนปัจจัยด้านหนึ่งคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรคือ ความสัมพันธ์ของบุคลากร

ในองค์กร ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความสามัคคี การมีส่วนร่วม คณะกรรมการควรนำเข้าไปในหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย เนื่องจากทุกองค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

ส่วนความเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรมนั้น ตัวแทนกลุ่มเป้าหมายมีความเห็นดังนี้ ประธานในที่ประชุม ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า ปัจจุบันรูปแบบการบริหารเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันสู่ประชาคมอาเซียน สำหรับความคิดเห็นของผู้แทนองค์กรชุมชน เห็นว่า บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่มีอายุเช่น ขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การวางแผน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร

ความเห็นของนักวิชาการที่มีต่อตัวแบบการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม พบว่า ความสำเร็จที่เกิดจากนำเอาผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในเนื้อหาวิชาการฝึกอบรมฉบับนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพองค์กรซึ่งประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นนำ การควบคุมและการประเมิน เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกัน สำหรับความเห็นของอดุลศักดิ์ บุญเอก ให้ความเห็นว่า ปัจจัยต่างๆที่นำมาสร้างเป็นตัวแบบการฝึกอบรม 4 ตัวแปรนั้น มีความเหมาะสม เพราะถ้าตัวแปรมากเกินไปมาสร้างตัวแบบการพัฒนาด้วยวิธีการจัดฝึกอบรมจะทำให้กระบวนการพัฒนาขาดประสิทธิภาพ และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรแล้ว ดร.อัมพร กุลาเพ็ญ ให้ความเห็นว่า ต้องเพิ่มกิจกรรมการจัดทัศนศึกษาของบุคลากร ที่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จแล้วนำตัวแบบนั้นมาวิเคราะห์และประมวลผลก่อนที่จะนำไปพัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการพัฒนาด้วยการจัดทัศนศึกษาดูงานนั้นทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม การจัดกิจกรรมได้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง ได้สัมผัสจากสไตประสาทั้งห้า ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการวิพากษ์ตัวแบบการพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงาน

และเจ้าหน้าที่ในระดับปรับปรุงพัฒนานั้น ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เนื้อหาการฝึกอบรม ต้องประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กรได้แก่ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์การมีส่วนร่วม และเนื้อหาควรเพิ่มเนื้อหา การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร และการฝึกอบรมเห็นด้วยกับการจัดให้มีการเรียนรู้นอกสถานที่กับองค์กรที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จด้วยการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน

3. การพัฒนาและประเมินผลการใช้ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยสมมติฐานว่า หลังจากพัฒนาการใช้ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว ผลการดำเนินงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ผลจากการพัฒนา พบว่า กรรมการเขตพื้นที่ที่มีความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .001)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นควรนำความสามารถในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์การวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นควรนำแนวคิดด้านการปรับตัวองค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การวางแผนนำเทคโนโลยีมา

เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การดำเนินงานแบบบูรณาการ ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม รักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมให้คงอยู่และสร้างเสริมวัฒนธรรมให้เป็นบรรทัดฐาน ค่านิยมที่ดีงามขององค์กร ปรับปรุงพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรทางการศึกษาต่อไป

1.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นควรนำแนวคิดด้านประสิทธิภาพด้วยความจริงใจ เพิ่มขวัญกำลังใจโดยการให้ความรู้ คำชี้แนะ คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทางด้านบริการ และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างความเป็นระบบมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นควรนำแนวคิด การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรทั้งในด้านพฤติกรรมของบุคลากร พฤติกรรมของผู้บริหาร และโครงสร้างองค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อทราบระดับการดำเนินงานในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2547). **สมรรถนะองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์เสภาภาน. (2555). **หลักและกระบวนการบริหาร: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. นนทบุรี : ร่มเกล้า.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **การแบ่งแยกหน่วยงานในสพฐ**. กรุงเทพฯ : ศุภสภาการพิมพ์.
- Lunenburg, Fred C. and Orstin, Allan C. (2007). **Personal and Organizational Influence on Pupil Control ideology**. *Journal of Experimental Education*. Theory Bookfield V.T. : Ashgate.