

การบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
Adhocracy Educational Administration in Basic Educational School under
The Office Of Secondary Educational Service Area

เกศสุดา เนรมิตรนไพศาล* และ นพดล เชนอักษร
Ketsuda Nerramithanapaisan* and Nopadol Chenaksara

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University

*ติดต่อผู้เขียน ketsuda.naramit@gmail.com

ส่งบทความ 12 กรกฎาคม 2559 | แก้ไข 24 สิงหาคม 2559 | ตอรับ 29 สิงหาคม 2559 | เผยแพร่ 3 เมษายน 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามชนิดประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวม 255 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 85 โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมข้ามกลุ่มงาน 3) สร้างโอกาสการเป็นผู้นำ 4) การประเมินความสำเร็จ 5) เอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 6) ทีมงานสร้างสรรค์ 7) การสร้างแรงจูงใจ 8) การบริหารนวัตกรรม 9) การคิดนอกกรอบ 10) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 11) การสร้างคลังสมอง และ 12) ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ

2. แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 180 แนวทาง

คำสำคัญ: องค์การเฉพาะกิจ, การบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ

Abstract

This research was designed as a mixed methodology based on qualitative and quantitative research. The research objectives were 1) to analyze the factors of adhocracy educational administration in basic educational schools under the Office of Secondary Educational Service Area, and 2) to propose the guideline of adhocracy educational administration in basic educational schools under the Office of Secondary Educational Service Area. The research was comprised of 3 procedures as follows; firstly, to find out the relevant variables in the research, secondly to determine factors, thirdly to develop guideline of adhocracy educational administration in basic educational schools under the Office of Secondary Educational Service Area. The instruments used for data collection were a five-point rating scale questionnaire. The sample of this research included a school administrator, a deputy school administrators or person in charge, and a supervisory teacher or a teacher head of subject department, in total of 255 respondents from 85 secondary schools under the Office of Basic Education Commission. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The finding of this study were as follows;

1. The adhocrcy educational administration in basic educational schools under the Office of Secondary Educational Service Area were comprised of 12 factors as follows; 1) change management, 2) strategy of cross functional participation, 3) opportunity enhancement for leader, 4) success evaluation, 5) unity of functional operation, 6) creative teamwork, 7) job motivation, 8) innovation management, 9) lateral thinking, 10) use of updated information technology, 11) think tank initiative, and 12) ad hoc committee appointment).

2. There were 180 guidelines of adhocrcy educational administration in basic educational schools under the Office of Secondary Educational Service Area.

Keywords: adhocrcy, adhocrcy educational administration

■ บทนำ

องค์การในโลกของศตวรรษที่ 21 เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และการบริการ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบที่เป็นนวัตกรรมใหม่ องค์การต้องรับมือกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต องค์การที่ปรับเปลี่ยนไม่ทันก็ล้มสลาย การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างมากในปัจจุบันทำให้การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm shift) จากการบริหารองค์การแบบระบบราชการมาเป็นองค์การแบบมีชีวิต มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว คล่องตัว และเน้นนวัตกรรม นั่นคือ องค์การเฉพาะกิจ (adhocrcy) ซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่และมีวัตถุประสงค์เฉพาะกิจในภาครัฐองค์การแบบชั่วคราว อาจพบได้ในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงานในเรื่องต่างๆ ซึ่งเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วองค์การก็จะเลิกไป (วันชัย มีชาติ, 2556, น. 223)

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันเป็นองค์การระบบราชการ (bureaucracy) ซึ่งทำให้เกิดปัญหา เนื่องจากระบบราชการเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติงาน (means) ซึ่งหมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากกว่าเป้าหมายขององค์การโดยรวม อันได้แก่ ความมีเหตุผล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง Merton (1964, pp. 560-568) ให้เหตุผลว่าการที่องค์การยึดที่กฎเกณฑ์มาตรฐานการทำงาน และระเบียบแบบแผนมากเกินไปทำให้องค์การขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นการทำงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์มากกว่าต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับ Herbert, Donald, และ Victor (1961, pp. 1-20) ซึ่งมองเห็นอันตรายของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การแบบระบบราชการว่าจะทำให้คนรู้สึกไม่ปลอดภัยในการแสดงหรือกระทำการที่ผิดแผก

ไปจากระเบียบ ดังนั้น คนมักมีพฤติกรรมแบบเฉื่อยชา ยึดติดกับกฎระเบียบขององค์การ สมาชิกในองค์การจะหันมาปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เพื่อปกป้องตนเองจากการถูกลงโทษ ถ้าเกิดการผิดพลาดขึ้นภายหลังการปฏิบัตินอกเหนือที่กำหนด ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงพยายามปฏิบัติตามกฎให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงควรเปลี่ยนรูปแบบจากระบบดั้งเดิมมาเป็นแบบองค์การเฉพาะกิจ ซึ่งเป็นการบริหารการศึกษาที่มีความจำเป็นอย่างมากในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีความต้องการใช้นวัตกรรมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแบบไดนามิกและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นสำหรับนักเรียน โรงเรียนต้องมีความกระตือรือร้นในการค้นหาวิธีการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ให้มากขึ้น ข้าราชการครูมีอาชีพซึ่งเป็นหนึ่งในผู้เชี่ยวชาญด้านการรังสรรค์อย่างมืออาชีพจะได้รับความเป็นอิสระและการกำกับตนเองมากกว่าเดิม มีอิสระในการตัดสินใจ มีความเป็นทางการเล็กน้อยมีการทำงานผ่านทีมข้ามกลุ่มงาน สามารถระดมคนที่มีความสามารถในด้านต่างๆ มาทำงานร่วมกัน และสามารถทำงานได้ทันที ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่เชื่อว่าจะทำให้การศึกษาไทยอยู่รอด

■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

■ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ และสรุปวรรณกรรมโดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ นำตัวแปรการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มาสร้างเป็นกระทงคำถามในแบบสอบถามชนิดประมาณค่า (rating scale) เป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ (Likert's rating scale) แล้วตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยแล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 288 คน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) นำตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบไปวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

■ ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ

1.1 การศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลไปสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 134 ข้อ

1.2 ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และ

3) หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่าง 96 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง 85 โรงเรียน รวม 255 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.54 พบว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย 4.05 ($\bar{X}=4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ($S.D.=0.53$) เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของ Best (1970, p. 190)

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิเคราะห์โดยการตรวจสอบค่า KMO and Bartlett's Test โดยค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ถ้าค่า $KMO \geq 0.8$ แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลที่เก็บได้มีค่า KMO เท่ากับ 0.932 แล้วจึงนำข้อมูลมาหาองค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้วยวิธีการสกัดตัวแปรแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนแบบตั้งฉาก โดยใช้วิธีแวนดิเมทซ์ เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้น ใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งพบว่า ได้ 12 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร บรรยายคือ องค์ประกอบที่มีตัวแปรบรรยายจำนวน 13 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 8 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 9 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 10 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 11 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 12 มีตัวแปรบรรยาย จำนวน 3 ตัวแปร

2. หาแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 39 แนวทาง องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 30 แนวทาง องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 18 แนวทาง องค์ประกอบที่ 4 จำนวน 15 แนวทาง องค์ประกอบที่ 5 จำนวน 12 แนวทาง องค์ประกอบที่ 6 จำนวน 12 แนวทาง องค์ประกอบที่ 7 จำนวน 9 แนวทาง องค์ประกอบที่ 8 จำนวน 9 แนวทาง องค์ประกอบที่ 9 จำนวน 9 แนวทาง องค์ประกอบที่ 10 จำนวน 9 แนวทาง องค์ประกอบที่ 11 จำนวน 9 แนวทาง และองค์ประกอบที่ 12 จำนวน 9 แนวทาง รวมทั้งหมด 180 แนวทาง

■ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร แต่ละองค์ประกอบมีแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) มี 13 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 39 แนวทาง 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมข้ามกลุ่มงาน (strategy of cross functional participation) มี 10 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 30 แนวทาง 3) สร้างโอกาสการเป็นผู้นำ (opportunity enhancement for leader) มี 6 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 18 แนวทาง 4) การประเมินความสำเร็จ (success evaluating) มี 5 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 15 แนวทาง 5) เอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (unity of functional operation) มี 4 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 12 แนวทาง 6) ทีมงานสร้างสรรค์ (creative teamwork) มี 54 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 1 แนวทาง 7) การสร้างแรงจูงใจ (job motivation) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง 8) การบริหารนวัตกรรม (innovation management) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง 9) การคิดนอกกรอบ (lateral thinking) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง 10) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย (use of updated information technology) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง 11) การสร้างคลังสมอง (think tank initiative) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง และ 12) ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ (the ad hoc committee appointment) มี 3 ตัวแปรบรรยาย จำนวน 9 แนวทาง

■ อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อความชัดเจนและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วมข้ามกลุ่มงาน 3) สร้างโอกาสการเป็นผู้นำ 4) การประเมินความสำเร็จ 5) เอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 6) ทีมงานสร้างสรรค์ 7) การสร้างแรงจูงใจ 8) การบริหารนวัตกรรม 9) การคิดนอกกรอบ 10) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 11) การสร้างคลังสมอง และ 12) ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ได้มาจากที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา จากข้อค้นพบของ Susan (2012, p. 58) รูปแบบการบริหารจัดการใหม่เป็นการสร้างนวัตกรรมการศึกษาให้มากขึ้น การนำระบบการจัดการแบบองค์การเฉพาะกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความกังวลต่อองค์ประกอบขององค์กร มีข้อควรระวัง 3 ประการ คือ การสร้างความพอดีระหว่างภายในและภายนอกองค์กร การบูรณาการองค์การเฉพาะกิจ เข้ามาผสมอย่างอิสระกับระบบการจัดการ และการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการตามความมุ่งหมายขององค์การเฉพาะกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ Kimberly (2012, pp. 222-224) กล่าวถึงการยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย: มหาวิทยาลัยชุมชนในภูมิภาค พนักงานยอมรับประเภทของวัฒนธรรมทั้งหมดในปัจจุบันเป็นวัฒนธรรมแบบตระกูลและแบบลำดับชั้นเป็นส่วนใหญ่ มีการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในวัฒนธรรมแบบองค์การเฉพาะกิจ วัฒนธรรมแบบตระกูลและวัฒนธรรมแบบองค์การเฉพาะกิจ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นและความเฉลียวฉลาดสำหรับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก จะมุ่งเน้นเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคคลด้านของธุรกิจเมื่อเทียบกับงานด้านธุรกิจ ผลลัพธ์เหล่านี้มีความสอดคล้องกับมิติด้านเนื้อหาของมหาวิทยาลัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียมากที่สุด พนักงานต้องการที่จะรักษาหรือเพิ่มวัฒนธรรมแบบตระกูลและวัฒนธรรมแบบองค์การเฉพาะกิจ

2. แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 1 คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหาร

ต้องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ จะต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับองค์การที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างไม่คาดหวัง มองเห็นความจำเป็นที่องค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในกรอบภารกิจและวัตถุประสงค์หลักขององค์การกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์การ รวมทั้งภาระงานอื่นๆ ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Pearce & Richard (2000, p. 298) กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำที่จะช่วยสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงองค์การประสบความสำเร็จ รวมถึงยังไม่มีแบบแผนในการพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำดังกล่าวให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lockwood (2006, pp. 1-40) กล่าวว่าองค์กรประสบกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ องค์กรประกอบภายในองค์กรก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสภาวะแวดล้อมใหม่ด้วยเช่นกัน นั่นก็รวมถึงบุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักขององค์การที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับตัวตามสภาพใหม่ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารที่เป็นผู้นำและเป็นกลจักรสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ David (1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยได้จัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และการสร้างรูปแบบขึ้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล เทคนิคการบริหารงานภายในองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน โดยมีการมุ่งปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 2 คือ กลยุทธ์การมีส่วนร่วมข้ามกลุ่มงาน ซึ่งการทำงานแบบข้ามสายงานเป็นวิธีการหรือช่องทางหนึ่งที่ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่นที่อยู่ต่าง

หน่วยงานกัน สมาชิกในทีมจะรู้สึกว่าจะหากทีมมีสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกันมากจะทำให้ทีมมีโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของทีมได้ดีงานที่ทีมข้ามสายงานได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานในระดับองค์กร และได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ในด้านอื่นๆ ที่แตกต่างกันกับตนเอง การแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (specialization) ภารกิจของงานในแต่ละตำแหน่งควรจัดขอบเขตให้ปฏิบัติตามบุคคลและตำแหน่ง อย่าให้ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างเกินไป ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง นอกจากนั้นกิจกรรมหรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกันก็จัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นหลักการแบ่งตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง การแบ่งภารกิจออกเป็นฝ่ายจึงมีความจำเป็น ดังนั้นสมาชิกทีมจะเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจที่อยากจะร่วมทีมและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ที่ต่างจากตน ทำให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน นำไปสู่การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (2003, p. 4) กล่าวถึงงานที่ต้องพึ่งพาความเชี่ยวชาญและความรู้เฉพาะของบุคคลมาช่วยในการแก้ปัญหาในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbin (2001, pp. 259-261) ได้กล่าวถึงทีมข้ามสายงานว่าเป็นทีมการทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรในระดับเดียวกันแต่อยู่ในสาขาวิชาชีพต่างกันทำงานโดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถตามสาขาวิชา ร่วมกันทำงานที่ตนมีความชำนาญเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายร่วมกันไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของศยามล เอกะกุลนันต์ (2550, น. 157) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ความไว้วางใจในทีมไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของทีม แต่ส่งผลโดยอ้อมผ่านความเหนียวแน่นในทีม เพราะการที่ทีมพัฒนามาจนกระทั่งสมาชิกเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้วอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ทีมต้องพัฒนาไปสู่ขั้นของการร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นที่จะสำเร็จ (ความเหนียวแน่นในทีม) จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาด้านกลยุทธ์การมีส่วนร่วมข้ามกลุ่มงาน

2.3 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 3 คือ สร้างโอกาสการเป็นผู้นำ ด้วยการให้

อำนาจทีมงานได้ตัดสินใจด้วยตัวเขาเองในงานบางเรื่อง บางระดับตามแต่ความสามารถของตนเอง และเงื่อนไขของ องค์การที่สามารถทำได้ เป็นการให้ทีมงานได้เริ่มตัดสินใจ จัดการแก้ไขปัญหาบางประการด้วยตัวเขาเอง เมื่อทีมมีอำนาจ ในการตัดสินใจในเรื่องอื่นๆ ทีมย่อมอยากแสดงความรู้ สามารถ ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างราบรื่น โดยไม่ซ้ำซ้อนขัดแย้ง กับฝ่ายอื่น ทำให้กิจกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานไปสู เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ง่าย ความสามารถบุคคลจะออกมา จากศักยภาพที่เขามีอย่างเต็มที่มากขึ้น เขาจะรู้สึกมีตัวตน มีความสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hamlin (1990, p. 6) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะหนึ่งที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มัธยม คือ การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยติดตามอย่าง ใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น ให้แนวทาง ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงาน ปรีกษาหรือร่วมกันกับ คณะทำงานในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นในการบริหาร แบบมีส่วนร่วม จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า องค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ด้านสร้างโอกาสการเป็นผู้นำ

2.4 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ องค์ประกอบที่ 4 คือ การประเมินความสำเร็จ ซึ่งในองค์การ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การที่จะเป็นกระจกที่ สะท้อนให้เห็นภาพที่ถูกต้องขององค์การ อันจะนำไปสู่การแก้ไข สถานการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือเรื่องของบุคลากร ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ระบบการประเมิน ผลสำเร็จและล้มเหลวได้ ดังนั้นองค์การควรจะต้องทำการ ประเมินความพร้อมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cuttance (1994, p. 5) กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ควรเป็นระบบและปฏิบัติงานที่ได้มีการออกแบบไว้เพื่อรับประกันว่า กระบวนการได้รับการกำกับดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้น มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิด ของ Dessler (2003, p. 266) กล่าวว่า การประเมินผลการ ปฏิบัติงานไว้ คือ การทบทวนการประเมินผลงานของบุคลากร ในปัจจุบัน การประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องได้ถูกกำหนดไว้ แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom, 1970, pp. 91-103) กล่าวว่า การที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) เพื่อให้ได้ผลงาน

ตามที่ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับ การปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล ที่จะได้รับ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า องค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการประเมินความสำเร็จ

2.5 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ องค์ประกอบที่ 5 คือ มีเอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการ ที่จะทำให้ทีมงาน (ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ) บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทีมงาน หรือองค์กร หรือหน่วยงานใดๆ ก็ตาม จำเป็นจะต้องมีเอกภาพ ในการบริหารจัดการ หรือเอกภาพในการบังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของ “การตัดสินใจ” หากขาดซึ่งความเป็น เอกภาพในเรื่อง “การตัดสินใจ” ว่าจะ “ทำอะไร (what) ใครเป็นคนทำ (who) ทำเมื่อไร (when) ทำที่ไหน (where) ทำไม่ต้องทำ (why) และ ทำอย่างไร (how) เอกภาพใน การบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็น ถ้าขาดเอกภาพในการปฏิบัติงาน จะเกิดความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน ผู้นำยอมรับ ความคิดเห็น ให้การไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและการรับฟัง ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และแสดงความ เอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Fleishman, Harris, และ Burt (1955, p. 110) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำไว้ข้อหนึ่งว่าผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดง ถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความ คิดเห็น ให้การไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและการรับฟัง ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอ เน้นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และแสดง ความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cuttance (1994, p. 18) กล่าวว่า ผู้นำควรสามารถคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรอย่าง เหมาะสม ความเป็นอิสระ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก สามารถ กำกับติดตามกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยตนเอง รู้จักใช้เวลาและพลังงานในการปรับปรุงสถานศึกษา ให้การ สนับสนุนและพัฒนาครูอาจารย์ จัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือการเป็นผู้ชำนาญด้านวิชาการ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็น แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถาน

ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ด้านมีเอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่

2.6 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ
เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ
องค์ประกอบที่ 6 คือ ทีมงานสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ออก
มาจากความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ความ
เข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ เป็นความคิดเชื่อมโยง
ที่พยายามหาทางออกหลายๆ ทาง ใช้ความคิดที่หลากหลาย
แสวงหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ และนอกกรอบ คัดสรรหาทาง
เลือกใหม่ๆ และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ มีความสามารถ
ในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ การขยายขอบเขต
ความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ๆ
ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น
เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่
หลากหลาย คิดได้กว้างไกล หลายแง่หลายมุม เน้นทั้งปริมาณ
และคุณภาพ ซึ่งจะได้อัลเทอร์เนทีฟที่ต่างไปโดยสิ้นเชิงหรือที่เรียกว่า
“นวัตกรรม” (innovation) สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron
และ Quinn (1999, pp. 43-134) กล่าวว่าทีมงานในสถานศึกษา
หมายถึง กลุ่มของแต่ละคนที่มีหลายบุคลิก มีการเชื่อมโยงและ
ประสานหน้าที่กัน ทำให้ความคาดหวังของบทบาทกระจำจืด
และมีความรับผิดชอบของทีมผลักดันไปให้ถึงเป้าหมายหรือ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ West (1990,
pp. 309-334.) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจะสามารถสร้าง
การประสานเชื่อมโยงของทีมได้ซึ่งในทางกลับกันอาจเชื่อมโยง
แรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจในการทำงาน การตัดสินใจที่มีการ
แลกเปลี่ยนกัน และการจัดองค์การที่เน้นทีมจะนำไปสู่การ
สนับสนุนความคิดริเริ่มหรือโครงการเกี่ยวกับองค์การ กลุ่ม
จะก่อให้เกิดประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญกัน
เป็นประโยชน์ทั้งการสร้างสรรค์และหลีกเลี่ยงความผิดพลาด
อย่างใหญ่หลวง ประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่มก่อให้เกิด
ความสำคัญของนักการศึกษาและนักปฏิบัติ และสอดคล้อง
กับแนวคิดของ Davis, Millburn, และ Murphy (1992,
pp. 125-142) ได้กล่าวถึงวิธีการในการสร้างทีมงาน
ซึ่งประกอบด้วย 3 สิ่งคือ 1) การทำงานในฐานะทีมเดียวกัน
คือ การทำงานเป็นทีม แทนที่จะทำในรูปของคณะกรรมการ
จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ต้องการหลายประการ ไม่ใช่การ
เปลี่ยนแปลงที่มองเห็นกันและกัน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มี
ผลต่อทีมตามบทบาทที่ตนเองต้องการ เปลี่ยนจากการประชุม
เป็นการพบกันเป็นทีม 2) การพัฒนาเป็นทีม จะใช้เวลา ความ
อดทน ยินหยัด การฝึกฝน ต้องมีการเน้นถึงการพัฒนาแต่ละ
บุคคลตามบทบาทของเขา 3) การทำงานด้วยกัน จะต้องใช้ความ

พยายามเป็น 2 เท่า การใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพจะไม่
เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้น
จะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบ
องค์การเฉพาะกิจ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านทีมงานสร้างสรรค์

2.7 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ
เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ
องค์ประกอบที่ 7 คือ การสร้างแรงจูงใจ ความเข้าใจใน
สถานการณ์ของแต่ละคน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
หากทีมงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว สมาชิกในทีมรวมถึง
เพื่อนร่วมงานทุกคน ก็จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีกำลัง
ใจและสนใจ ถ้าเกิดปัญหาที่ให้พูดจากันด้วยเหตุผล เพียงแค่นี้
ทีมงานก็จะสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีประสิทธิภาพ ด้วย
การสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่น่าเบื่อและเกิดการพัฒนา
ตนเองทำให้ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ เสมอ
สอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971, p. 321) ที่เชื่อว่า
ความพยายามที่จะนำมาสู่ผลการทำงานและผลการงานจะ
นำมาสู่ผลการตอบแทน เพราะฉะนั้นพฤติกรรมผู้นำจึงถูกคาด
หวังให้เป็นคนบอกหนทางที่จะนำมาซึ่งบรรลุเป้าหมายของ
ผู้ตามได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งพฤติกรรมผู้นำจะเป็นสิ่งที่ช่วย
สร้างแรงจูงใจได้หากผู้นำสามารถ 1) ลดสิ่งกีดขวางการบรรลุ
เป้าหมาย 2) ให้แนวทางและสนับสนุนตามที่ต้องการ
และ 3) ผู้รางวัลเข้ากับการบรรลุเป้าหมายและมีรางวัลที่มี
คุณค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard (1999, pp. 34-37)
ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์และพนักงาน
ฝ่ายอื่นๆ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของนอร์ทแคโรไลนา (North
Carolina) พบว่า สิ่งที่พึงพอใจในการทำงานเหมือนกันคือ
การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ในสถานที่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกันนี้
เป็นการสร้างรากฐานบนความพยายามที่จะเชื่อมประสาน
รอยร้าวของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก เช่น ลักษณะการทำงานที่มี
ความพึงพอใจปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายนั้น พนักงานทั้งสองฝ่ายจะ
ยอมรับและตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในด้าน
การจัดการ เมื่อพนักงานไม่มีงานที่จะต้องปฏิบัติเขาก็สามารถ
ขอย้ายตัวเองไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่พนักงานนั้นมีความรู้
ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้แก่
พนักงานอย่างมากและสอดคล้องกับแนวคิดของ Johnston
และ Bavin (1973, p. 31) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับ
ประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราชภัฏแห่งหนึ่งใน
ประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถามและผลการศึกษารूप

ได้ว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อม การทำงาน และการนิเทศงาน จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ

2.8 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 8 คือ การจัดการนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำ กระตุ้นและจูงใจให้ทีมปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย มีความสำคัญ มีคุณค่า และจูงใจให้สมาชิกในทีมมองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานที่ทำ และมองว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ประกอบกับผู้นำจะคอยกระตุ้นเร้าให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและทำงานได้บรรลุผลสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งนี้เองที่สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความผูกพันในงานและเกิดความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krikman และ Rosen (1999, pp. 58-74) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสาเหตุและปัจจัยผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในทีม พบว่า ปัจจัยสาเหตุที่เป็นตัวเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในทีมให้เพิ่มสูงขึ้น คือ พฤติกรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบในตัวเองซึ่งมอบหมายให้แก่ทีม นโยบายการบริหารงานบนพื้นฐานของทีม และโครงสร้างทางสังคมของทีม ส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในทีม คือ ผลการปฏิบัติงานในเชิงรุกระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของทีม Liden, Wayne, และ Sparrowe (2000, pp. 407-416) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผลลัพธ์ในงาน โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านความหมาย (meaning) และด้านสมรรถนะ (competence) เป็นตัวแปรสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathieu และ Farr (1991, pp. 127-133) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะของงานกับความผูกพันในงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่าคุณลักษณะงานด้าน

ความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในการควบคุมด้วยตนเอง ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านการได้รับผลสะท้อนกลับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการจัดการนวัตกรรม

2.9 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 9 คือ การคิดนอกรอบ องค์การที่มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามสถานการณ์ มีการจัดโครงสร้างแบบ matrix ซึ่งเป็นการผสมระหว่างการแบ่งงานตามหน้าที่กับการแบ่งงานตามผลิตภัณฑ์ มีการกระจายอำนาจอย่างเลือกสรร แนวโน้มใช้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม องค์การที่มีบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตยสูง มีความยืดหยุ่น และสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้ง่าย รวมทั้งสามารถสร้างสรรคนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ailin และ Lindgren (2008, pp. 87-107) ศึกษาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม ต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธะสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม คือต้องมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (1985, p. 14) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดวัฒนธรรมองค์การ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุน พฤติกรรมที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และการสื่อสารแบบเปิดโดยปัจจัยที่ส่งเสริม แต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความเชื่อของแต่ละองค์การ ซึ่งมีบทบาทสำคัญกับระดับของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทั้งนี้ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการส่งเสริมพฤติกรรมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและทีมงาน จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ด้านการคิดนอกกรอบ

2.10 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ องค์ประกอบที่ 10 คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างข้อมูลเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่จะ รวบรวมจัดเก็บใช้งาน ส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยี สารสนเทศเกี่ยวข้องกับเครื่องมือในการจัดการสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รอบๆ ข้าง ขั้นตอนวิธีการดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้องกับตัวข้อมูล บุคลากร และกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ (2554, น. 35-39) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยี ปทุมวัน ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความ ผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการ ทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และเมื่อทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์แบบ multiple regression พบว่า ปัจจัยใน ด้านความก้าวหน้า และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จากข้อสนับสนุนดังกล่าว ข้างต้นจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการ ศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านใช้เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย

2.11 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยของ องค์ประกอบที่ 11 คือ การสร้างคลังสมอง ซึ่งบุคลากรในทีม ปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญในความรู้และทักษะต่างๆ ซึ่งผ่าน การฝึกอบรมมาอย่างดีมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งสาย การบังคับบัญชา ซึ่งสามารถตัดสินใจวางแผนและดำเนินงานใดๆ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบ ชี้แนะ และเสนอแนะ ความคิด แนวทาง และวิธีการที่เหมาะสมให้กับทีมงาน เพื่อการ บริหารจัดการ ปรับปรุง แก้ไขประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ด้วยเหตุนี้คลังสมองจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge, 2007, pp. 43-45) กล่าวว่าปัจจัยด้านความสามารถ (ability) เป็นสมรรถภาพหรือ ชีตความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับ

มอบหมาย โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความ สามารถทางสติปัญญา (intellectual abilities) เป็นขีดความ สามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ สติปัญญา เช่น การพูด การใช้เหตุผล และการแก้ปัญหา ซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม งานที่ยิ่ง ซับซ้อนมากเท่าใด ความต้องการ ความสามารถด้านสติปัญญา จะมากขึ้น 2) ความสามารถทางกายภาพ (physical abilities) ประกอบด้วย ความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการ ทำงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและ ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีผลต่อการ ดำเนินงานขององค์การ 3) ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (the ability-job fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคล ในการปฏิบัติงาน งานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถ แตกต่างกันไป ดังนั้นในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความ สามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย สอดคล้องกับ แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, น. 1) ที่กล่าวว่า คลังสมองมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบ ชี้แนะ และเสนอแนะ ความคิด แนวทาง และวิธีการที่เหมาะสมให้กับภาครัฐและ ส่วนราชการ เพื่อการบริหารจัดการ ปรับปรุง แก้ไขประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ด้วยเหตุนี้คลังสมองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงประเทศในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิด ของ ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร (2552, น. 1) ได้กล่าวไว้ในบทความที่เผยแพร่เป็นสภากล่าวผู้ที่เป็นคลังสมอง ขององค์การมีบทบาทในการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ สิ่งแรกทีผู้นำต้องทำ คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับ มั่นใจ และเชื่อถือในตัวท่าน รู้สึกไว้วางใจท่าน ยินดีที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และกระทำการหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้เป็นไป ตามความคาดหวังของท่าน วิธีปฏิบัติในการเป็นบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้อื่น ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญสูงสุดประการ หนึ่งในการเป็นผู้นำ ความไว้วางใจยังเป็นรากฐานของความ สัมพันธ์อันดี เมื่อได้รับความไว้วางใจและมีความสัมพันธ์อันดี ย่อมส่งผลให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการใช้เหตุผล โน้มน้าวให้ผู้อื่นสนับสนุนหรือกระทำการบางสิ่งบางอย่างตาม ความต้องการ การสร้างความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานของความ สำเร็จที่ยั่งยืนของผู้นำ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า องค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การ เฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ด้านการสร้างคลังสมอง

2.12 แนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะเห็นได้จากข้อค้นพบการวิจัยขององค์ประกอบที่ 12 คือ ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ การถ่ายโอนภารกิจให้แก่คณะกรรมการเฉพาะกิจที่ตั้งขึ้นในระดับเหนือขึ้นไป เพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ยุบตัวเมื่อทำงานเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มีการควบคุมสั่งการโดยตรง โดยมอบให้อำนาจและหน้าที่ตามขอบข่ายงานที่ให้ เพื่อสามารถบริหารจัดการงานภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nohria, Joyce, และ Roberson (2003, pp. 43-52) ที่ศึกษาแนวทางการจัดการ พบว่าปัจจัยพื้นฐาน 4 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ การดำเนินการ วัฒนธรรมองค์การ และโครงสร้างองค์การ โดยในการศึกษาพบว่า ไม่มีรูปแบบโครงสร้างใดที่นำมาสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างตายตัว ในการศึกษาพบว่า องค์การที่อยู่ในกลุ่มผู้ชนะที่มีผลการดำเนินการสูงนั้น มีการจัดรูปแบบโครงสร้างแตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือ ในการจัดโครงสร้างองค์การพยายามที่จะลดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและทำให้ระบบงานเป็นไปอย่างง่าย พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ภายในองค์การ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าองค์ประกอบนี้เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ

■ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ โดยคัดเลือกบุคลากรที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการใหม่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้มาเข้าร่วมทีม รวมทั้งเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารต้องใช้นวัตกรรมในการนำองค์การอย่างสร้างสรรค์และร่วมกับสมาชิกในทีมใช้แนวคิด วิธีการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารวางกลยุทธ์โดยการบูรณาการการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์การที่หลากหลายรูปแบบ และแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือตามทักษะของสมาชิกในแนวนอน
4. ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อการสร้างมาตรฐานใหม่ มีการประสานงานในรูปแบบปรึกษาหารือ

5. มีการบริหารจัดการที่เป็นแบบพลวัต ยืดหยุ่นปรับตัวได้ เพิ่มหรือลดหน่วยงานย่อยภายในองค์การเฉพาะกิจได้

6. ผู้บริหารต้องมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ทีมงานหรือบุคคลตามลักษณะของปัญหาที่จะแก้ไข หรือวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ/กิจกรรม

7. โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนเหมาะสมกับแผนกลยุทธ์สำหรับการปฏิรูปข้ามกลุ่มงาน

8. มีการวางแผนในระยะยาวที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตของนวัตกรรม การปรับตัวเชิงรุก และการแข่งขัน

9. สร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและจัดกิจกรรมที่มีลักษณะท้าทายและมีความสุข มีมาตรฐานการปฏิบัติงานใหม่ การคาดการณ์ความต้องการ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์

10. ประเมินความสำเร็จโดยพิจารณาจากนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ทรัพยากรการผลิตใหม่ การสร้างตลาดใหม่ คุณภาพและจำนวนผู้เรียนใหม่ โอกาสใหม่ๆ วิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นขององค์การ การบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์การ การมีส่วนร่วมและการเคารพซึ่งกันและกัน

11. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำ และมีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและมีความเชี่ยวชาญตามวิชาชีพจนสามารถกลายมาเป็นผู้นำได้ กระจายความเป็นผู้นำโดยการสร้างเสริมภาวะผู้นำให้แก่สมาชิกในองค์การในการทำหน้าที่เป็นผู้นำในโครงการ/กิจกรรม หรืองานตามนโยบายที่สำคัญๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาอย่างแท้จริง และส่งเสริมให้มีการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทําวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จทางการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษา
2. ศึกษารูปแบบการบริหารการศึกษาแบบองค์การเฉพาะกิจในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาภรณ์ ภัทรสรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. *วารสารวิชาการปทุมวัน*, 1(1), 35-39.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558, มีนาคม 24). คลังสมอง. สืบค้นจาก <http://bit.ly/1MZUchm>/คลังสมอง
- ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร. (2552, กันยายน 14). สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/nationejobs/2009/09/14/entry-1/>ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร
- วันชัย มีชาติ. (2556). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2550). *สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์* (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์ คุชฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Ailin, M., & Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic Innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87-107.
- Best, J. W. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. United States of America: Addison-Wesley.
- Cuttance, P. (1994, July). *Consumer evaluation of quality management and quality assurance system for schools*. Paper presented the Austratian Quality Council Conference of NSW Department of School Education, Sydney..
- David, B. A. (1997). Transformational leadership and organizational learning: Leader actions that stimulate individual and group learning. *Dissertation Abstracts International* 58(03), 692-A (UMI No. 9728722).
- Davis, J., Millburn, P., & Murphy, T. (1992). *Successful team building: How to create teams that really work*. London: Kogan.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management* (8th ed.). New York: Prantice Hall International.
- Fleishman, E. A., Harris, E. F., & Burt, H. E. (1955). *Leadership and Supervision in Industry*. Culumbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hamlin, B. (1990). The competent manager in secondary school. *Educational Management And Administration*, 18(3), 5-6.
- Herbert, A. S., Donald, W. S., & Victor, A. T. (1961). *Public administration*. New York: Alfred Aknopt.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1(3), 321-338.
- Johnston, R., & Bavin, R. A. (1973). Herzberg and job satisfaction. *Personal Practice-Bulletin*, 29(7), 136-141.
- Kimberly, K. D. (2012). *Perceptions of organizational culture of a multi-campus community college district: mixed methods in concert* (The Degree of Doctor of Philosophy). Colorado State University Fort Collins, Colorado Summer.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating Role of Psychological empowerment on the relations between the job, Interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416.
- Lockwood , N. R. (2006). Leadership development: Optimizing human capital for business success. *HR Magazine*, 51(12), 1-40.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidences for the discriminant validity of measures of organizational commitment, Job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- Merton, R. K. (1964). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Nohria, N., Joyce, W., & Roberson, B. (2003). What Really Works. *Harvard Business Review*, July, 43-52.
- Parker, G. M. (2003). *Cross-functional teams: Work with allies, Enemies, and Others Strangers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pearce, J. A., & Richard, R. B. (2000). *Strategic Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Richard, O. (1999). Measurement and evaluation of satisfaction process in retail settings. *Journal of Retailing*, 57(Fall), 34-37.
- Robert, H. J. (1971). Path-goal theory of leadership effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Robbin, S. P. (2001). *Essential of organizational behavior* (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture & leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Susan, M. A. (2012). The responsive university a cautionary tale. Retrieved from http://www2.oakland.edu/oujournal/files/23_responsive.pdf
- Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation*. New York: John Willey & son.
- West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and organizational strategies*, 309-334. London: Wiley.