

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างมากมายและรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและสถาบันต่าง ๆ ทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและการศึกษา ผลกระทบนี้ทำให้สังคมให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการศึกษาในการพัฒนาคนให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และนำไปสู่การปฏิบัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือปฏิรูประบบบริหารและ การจัดการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) ทั้งนี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ว่าการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา กำกับติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานวิชาการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา

จากการศึกษาการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา ระบบการบริหารได้ถูกใช้อย่างหลากหลาย พบว่าปัญหาสำคัญของระบบการบริหาร คือการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดการเชื่อมโยงกับองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543, หน้า 10) จากการรายงานในเรื่องดังกล่าวในการตรวจราชการปี 2547 พบว่า ทิศทางการพัฒนาของเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ เพราะขอบเขตการให้บริการกว้างขวางมากขึ้น ต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีเครือข่าย และสารสนเทศ (ICT)

เป็นการเฉพาะพัฒนาบุคลากรทั้งที่มีอยู่และสรรหาเพิ่มเติม จัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพียงพอ (รัตนา ทูลกลาง, 2547, หน้า 2)

จากรายงานการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการจัดการศึกษาเอกชน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549, หน้า 44) พบว่าการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการที่ระบบราชการไทยที่ผ่านมายังคงมุ่งเน้นปัจจัยนำเข้าและรายละเอียดโดยให้ความสำคัญต่อระเบียบปฏิบัติมากกว่ายุทธศาสตร์และการบรรลุผลไม่ได้ตอบสนองความต้องการ และความพยายามสร้างความพอใจให้แก่ประชาชนเป็นหลัก ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง นอกจากนี้จากการรายงานผลการตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ากระบวนการบริหารจัดการมีความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในหลายประการ เช่น มีความล่าช้าในการอนุมัติงบประมาณ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 2)

จากการศึกษาการดำเนินงานบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การพัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกล่าวได้ว่าปัญหาในการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อพิจารณาในลักษณะความเป็นองค์กร พบว่าขาดเอกภาพในการบริหาร การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บรรยากาศองค์กรมีความซ้ำซ้อนในการบริหารงาน ด้านลักษณะการทำงานมีความล่าช้าในการบริหารงบประมาณและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านนโยบายและก็นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ขาดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3-6) และจากข้อมูลการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2551 ระยะเวลาที่ 2 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าการกระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 51.89 โดยการดำเนินงานบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาประเภทที่ 1 และเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่ 1 ระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายร้อยละ 78.52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 3)

เนื่องจากในสภาวะการณ์ปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์องค์กรภาครัฐและเอกชน มีการแข่งขันกันอย่างมาก ภายใต้กติกาของหลักเสรี (Freedom) และหลักความเป็นธรรม (Fairness) ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการใช้กลยุทธ์ (Strategy) นำกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544,

หน้า 11-40) ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเป็นการเลือกวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ในปัจจุบันพบว่า ผลจากการประเมินองค์กรทำให้ทราบว่า องค์กรอยู่ในสถานภาพอย่างไร แต่ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า จะมีแนวทางอะไรบ้างที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์จะบ่งบอกแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมและข้อมูลขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้ายังไม่มียังงานวิจัย ในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจทำการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูล/สารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำไปวางแผนและติดตาม ปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษาการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยใช้การสำรวจความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต จำนวน 185 คน

1.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1987, pp. 697-710) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 123 คน

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพการดำเนินงานการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

2.1.1 เอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เสนอต่อผู้ตรวจราชการกระทรวง ศึกษาธิการเพื่อประเมินสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษายอดเยี่ยมปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 เขต เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 15 คน

2.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือสภาพแวดล้อมการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

เอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เสนอต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายอดเยี่ยมปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 เขต เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการบริหาร จัดการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ และผู้บริหารสถานศึกษา มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ผลการศึกษา สังเคราะห์สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผลการประเมินร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขต จำนวน 185 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1987, pp. 697-710) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จาก 5 ภูมิภาคของประเทศ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 123 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สภาพ การดำเนินงาน สภาพแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. สภาพการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามกรอบอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จัดทำนโยบายด้านวิชาการ แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และนิเทศติดตาม ประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน กำกับ ตรวจสอบ และติดตามการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณ ของสถานศึกษา

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่ง สรรหาบรรจุแต่งตั้ง บำเหน็จความชอบ ทะเบียนประวัติ การส่งเสริมขวัญกำลังใจ การพัฒนาบุคลากร งานวินัยและนิติการ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3. สภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยพิจารณาปัจจัยภายนอกในด้านโอกาสและอุปสรรคในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และพิจารณาปัจจัยภายใน ในด้านจุดแข็งและจุดอ่อนในการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ปัจจัยคัดสรร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

4.1 บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม มาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณในการปฏิบัติงาน

4.2 การจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหาและรวบรวมความรู้ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารทั้งในและนอกองค์กร มาจัดระบบระเบียบให้ง่ายต่อการค้นหาและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีกระบวนการ คือ การรวบรวมกลั่นกรองและจัดระบบความรู้ การเข้าถึงความรู้ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองด้านความรู้และการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ การจัดเก็บความรู้และการจัดสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาตนเองของบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวกและมีบรรยากาศในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนเกิดการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ เปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ชีตความสามารถของตนเอง ในการสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน การประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน

4.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน เพื่อความความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน มาตรการการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร

4.5 การบริหารเวลา หมายถึง วิธีการดำเนินการ โดยใช้เวลาในการทำงานให้ได้ผลตรงตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความสามารถ ในการบริการของบุคลากร การปรับระบบและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเต็มความสามารถของบุคลากร

4.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การจัดหาหรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และคุณภาพการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี การจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการทำงานและติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยี

5. กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานขององค์กร ที่มีความชัดเจน เป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มี ความชัดเจนประกอบด้วย

6.1 กลยุทธ์สร้างเสริมบรรยากาศองค์กร สู่อำนาจความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร และการส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร

6.2 กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และจัดสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร การเร่งรัดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน

6.3 กลยุทธ์พัฒนาการติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร หมายถึง การกำหนดมาตรการการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมกิจกรรมการติดต่อสื่อสารของบุคลากร และการเร่งรัดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงาน

6.4 กลยุทธ์พัฒนาการบริหารเวลา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับระบบและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และการเพิ่มขีดความสามารถในการบริการของบุคลากร

6.5 กลยุทธ์สนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สร้างองค์กรคุณภาพ หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี

