

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพ ด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบท เฉพาะกาล มาตรา 335(3) ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีภายในเวลา ห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550 : 13) และรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพ ด้านการศึกษาของ ปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550 : 13) รวมไปถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย ที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนชาวไทย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ต้อง จัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 4) ดังนั้น รัฐจะต้อง ดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบ สองปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

เพื่อตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้อง มารวมกัน เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2551:5-7) มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62ก วันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63ก วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ในระดับพื้นที่ มีผลให้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญ ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็น “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” และ

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง วันที่ 18 สิงหาคม 2553 ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553 : 1-3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญยิ่งในการกำกับดูแลและสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การให้บริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 มาตรา 39 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 มาตรา 8 มาตรา 34 วรรคสอง ได้กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และมีสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมถึงได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาออกเป็น 7 กลุ่ม 1 หน่วย พร้อมทั้งได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเป็น 7 กลุ่ม และเพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งในช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้หลักการบริหารด้วยการกระจายอำนาจ จึงพบว่า ความหลากหลายของบริบทและปัจจัยในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่ง มีระดับผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

องค์กรที่เป็นเลิศเป็นเป้าหมายของทุกองค์กรทั่วโลก ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสถานะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้าน ทุกมุมมอง ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลาและคุณภาพมีผลงานที่ดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป พร้อมทั้งยืนอยู่ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ อย่างมั่นคงและยั่งยืน การบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร การวางกรอบแนวคิดบุคลากร ในการตัดสินใจ และช่วยกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดพลังร่วมของบุคลากรทุกคน ขณะเดียวกัน ยังประยุกต์ใช้เครื่องมือบริหารจัดการสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เป็น “องค์กรที่ได้สร้างโอกาสการพัฒนา และปรับปรุงตนเอง มุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ด้วยการนำกรอบแนวคิด ทฤษฎี

กระบวนการประเมินตนเอง รวมถึงการรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback Report) เพื่อมาปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างสมดุล นอกจากนี้ บุคลากรยังมีแนวคิดการทำงานแบบบูรณาการกันทั้งกระบวนการ และปฏิบัติงานโดยมุ่งให้บรรลุภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

เครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กร คือ แบบจำลอง 7 - S McKinsey ซึ่งเป็นแบบจำลองที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานขององค์กร ที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เริ่มตั้งแต่ การกำหนดกลยุทธ์องค์กร เกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ มีลักษณะและมีสภาพอย่างไร ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ 2) โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ ของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ผลิตภัณฑ์ ลูกค้า ภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม 3) ระบบ (System) หมายถึงกระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ 4) รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการการควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร 5) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง 6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ 7) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้แก่ ปัญหาการปรับโครงสร้างบ่อจากการกำหนดนโยบาย การบริหารและภารกิจด้านบุคลากรซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการปรับโครงสร้าง มีอัตราไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และด้านการปฏิบัติงานวิชาการที่เกิดจากปัญหาการปรับระบบ โครงสร้าง และการปรับหลักสูตรการศึกษา เป็นต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการแก้ไขปัญหามีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหาร ให้ก้าวสู่รูปแบบการบริหาร โดยการจัดโครงสร้างองค์กรที่ทันสมัย คล่องตัว รวมถึง การเตรียมทรัพยากร

บุคคล ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัย ในฐานะบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีหน้าที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้าน การวางแผนและสนับสนุน การกำหนดนโยบายการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัด จึงมีความตระหนักและสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร ตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 เนื่องจากแนวทางที่สำคัญในการบริหารจัดการ จะช่วยสนับสนุนให้ การบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้ตามภารกิจและการให้บริการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ และมีการ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อจัดทำแผนปรับปรุงคุณภาพการบริหารเพื่อความเป็นเลิศตามแนวคิดของแมคคินซี ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ภายใต้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์กรโดยการ วิเคราะห์องค์ประกอบตามระบบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านต่าง ๆ และ การบริหารตาม กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียง ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและ มุ่งเน้นในการแก้ปัญหาร่วมกัน ของผู้บริหารและบุคลากรอย่างมีกระบวนการ ตามกรอบแนวคิดของ แมคคินซี (McKinsey) ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบ (Style) 5) บุคคล (Staff) 6) ทักษะ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value)

2. ขอบเขตด้านประชากร

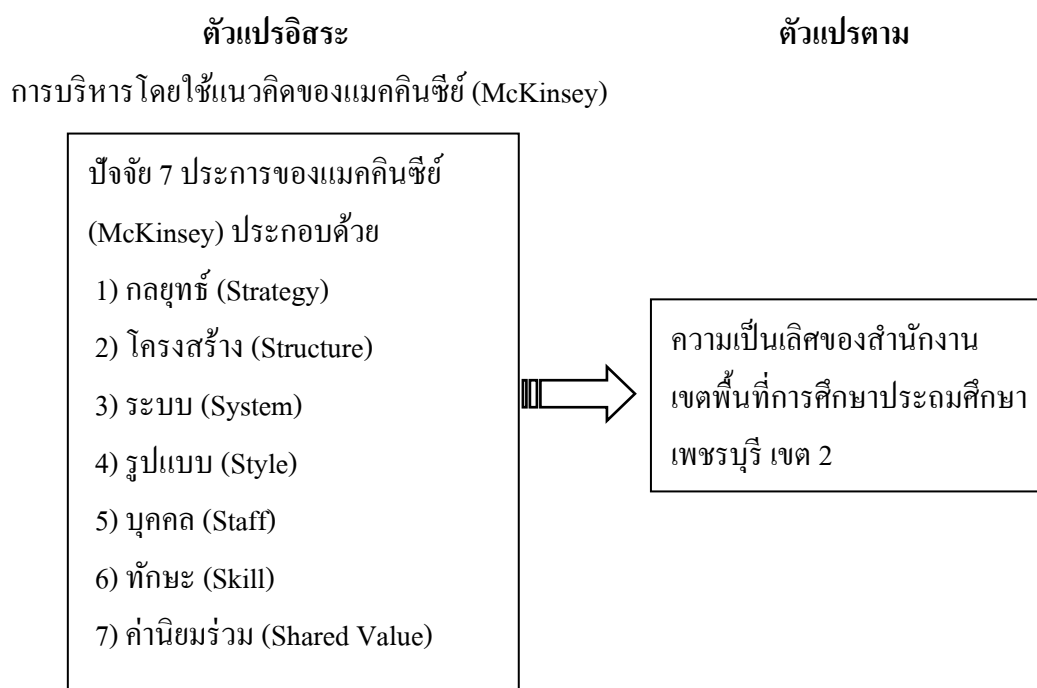
การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 63 คน ได้แก่

- 2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
จำนวน 1 คน
- 2.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
จำนวน 8 คน
- 2.3 ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย จำนวน 7 คน
- 2.4 หัวหน้ากลุ่ม จำนวน 1 คน
- 2.5 บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 29 คน
- 2.6 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 17 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวคิด ของแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบ (Style) 5) บุคคล (Staff) 6) ทักษะ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) (Waterman, R. H. Peters, T. J. and Philips, J. R. 1982 : 13) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผลการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร หมายถึง การกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่ การให้บริการทางการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. แนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) หมายถึง แนวคิดตามปัจจัย 7 ประการ ในการบริหารองค์กรของแมคคินซี (McKinsey) ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบ (Style) 5) บุคคล (Staff) 6) ทักษะ (Skill) และ 7) ค่านิยมร่วม (Shared Value)

2.1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่แบบฉบับในเชิงบวก เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร(จุดแข็ง จุดอ่อน) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร(โอกาส อุปสรรค) แล้วนำมาวิเคราะห์หาตำแหน่งขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง แผนภูมิลักษณะองค์กร กรอบโครงงาน ที่กำหนดงานกลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่งานต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงแนวทาง กลไก การประสานงาน การติดต่อสื่อสารและระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยที่ระบบเป็นการวิเคราะห์ถึง ระบบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในทุกๆเรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน

2.4) รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ ที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร สไตล์ในการทำงานของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กร มากกว่า คำพูดของผู้บริหาร

2.5) บุคคล (Staff) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ ที่นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2.6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการให้บริการ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาด พิเศษ (Aptitudes and Special Talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรจะต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน และในอีกความหมายหนึ่ง ทักษะที่เป็นการพิจารณาถึง ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม ว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในด้านใด

2.7) ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่คาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ค่านิยม จะสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ที่สำคัญในการบริหารต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงการบริหารและการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นเลิศ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สามารถนำผลจากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรที่นำไปสู่การประกันคุณภาพงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นการลดโอกาสการสูญเปล่าและโอกาสเสี่ยงในการทำงาน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และสถานศึกษา สามารถนำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ที่นำไปสู่การประกันคุณภาพงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นการลดโอกาสการสูญเปล่าและโอกาสเสี่ยงในการทำงาน