

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค

The Development of New Public Management Model for Provincial the Teachers' Council of Thailand

ฉัตรกุล ตรงคมาลี¹ และ รัชฎาพร เกตานนท์²

Chatkul Trongkamalee¹ and Ratchadaporn Ketanon²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand.

Corresponding Author, E-mail: ¹trongkamalee_c@su.ac.th

Received June 9, 2024; Revised March 22, 2025; Accepted March 23, 2025

บทคัดย่อ

กรอบนโยบายการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ปัจจุบัน มีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา และสร้างระบบบริหารจัดการ สร้างระบบที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ให้เอื้อต่อการพัฒนา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค เพื่อจะนำไปสู่การเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่สามารถพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ทางการดำเนินงานในส่วนภูมิภาคขององค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาค 2) ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค และ 3) ศึกษาแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยแบบผสม ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาค โดยเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค และผู้รับบริการ ขั้นตอนที่ 2) ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค จังหวัดต้นแบบ (พหุกรณีศึกษา) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการครูสภา

ศึกษาธิการจังหวัด และพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค 3) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ของครูสภาส่วนภูมิภาค จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 จากนั้น ประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหาร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ครู สภาส่วนภูมิภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและ พนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค ต่อการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การ ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้รับบริการมีความคิดเห็นต่อการให้บริการของครูสภาส่วน ภูมิภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) บุคลากรศักยภาพสูง 2) การบริหารจัดการเชิงรุก การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ แบบการบูรณาการความร่วมมือ 3) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การทำงานเป็นทีม 5) การสร้างและพัฒนาเครือข่าย และ 6) ความ พร้อมด้านทรัพยากรสนับสนุนการบริหารจัดการ

3. รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การ ร่วมมือกันระหว่างองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การ สร้างและพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ และ 6) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ความรู้งานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโครงสร้าง กำหนดรูปแบบการ บริหารจัดการที่เหมาะสม และการขับเคลื่อนนโยบายที่ตอบสนองพันธกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนดได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ; การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่; ครูสภาส่วนภูมิภาค

Abstract

The current situation, the government policy framework for national development needs to be urgently developed and adjusted to reduce the gap in performance to have appropriate potential based on the principles of new public administration in order to cope with the trend of change and enhance the capacity of the public sector to be efficient in order to support the change by using digital technology for management for development and creating a management system, creating a system that promotes the development of

personnel to have the necessary skills to provide digital public services, including improving laws and regulations to support development. Therefore, I am interested in studying the development of a new management model of the regional Teachers Council in order to lead to a new management model that can be developed and used for the benefit of regional administration of professional organizations of teachers and educational personnel.

This research aimed to study 1) study the current state of provincial the Teachers' council of Thailand management, 2) explore best practices in new management approaches provincial the Teachers' council of Thailand, and 3) The development of new public management model for provincial the Teachers' council of Thailand. This mixed-methods study was conducted in three phases: Phase 1 involved examining the current management situation through surveys collected from regional educational council administrators, staff, and service users. Phase 2 investigated exemplary practices in the management of regional educational councils through multiple case studies, utilizing in-depth interviews with key informants including the heads of regional offices and administrative staff. Phase 3 developed a new management model based on data analysis and synthesis from Phases 1 and 2, subsequently reviewed for accuracy and relevance by five experts. The research results were found as follows;

1. Current management conditions of the Provincial Teachers' Council found that: 1) The opinions of administrators revealed a highest level and officials revealed a high level. 2) The opinions of administrators and officials for policy Implementation revealed a high level. and 3) The opinion of the recipients of the Provincial Teachers' Council service revealed a high level.

2. Best management practices included the recruitment of highly capable personnel, clear and appropriate policy directives, proactive and participatory management, collaborative governance focusing on service outcomes, and the development of IT systems and digital skills to enhance efficiency.

3. The new public management model for provincial the Teachers' council of Thailand comprises six elements: inter-organizational cooperation, teamwork, information technology, outcome orientation, network development, and digital literacy skills.

Knowledge from this research can be applied to develop the structure, determine the appropriate management model, and drive policies that fully respond to the missions and duties as prescribed by law.

Keywords: Public Sector Management Models; New Public Management; Provincial The Teachers' Council of Thailand

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระยะการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กอปรกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) (Office of the Education Council, 2017) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา เป้าหมายที่ 1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัด คือ การปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา ให้มีเอกภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐดำเนินมาในแนวทางของการบริหารจัดการแนวใหม่ คือ มุ่งผลประโยชน์สาธารณะ ลดการควบคุมจากส่วนกลาง และเพิ่มอิสระในการบริหาร (การกระจายอำนาจ) ให้มีความสำคัญกับการแยกและกระจายการบริการ การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและเป็นแนวราบ มุ่งเน้นที่การบริหารจัดการ การเปลี่ยนระบบราชการที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบใหม่ เน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบ ใช้เทคนิควิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ให้มีความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม (Nathamploy, 2020)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศและสังคมโลก การศึกษามีหน้าที่เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2017) มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้อย่างมีจิตวิญญาณของความเป็นครูมี ภูมิความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2003) กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนารวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนารวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ ในปี 2551 คณะกรรมการคุรุสภามีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งคุรุสภาส่วนภูมิภาคโดยความร่วมมือจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ให้ใช้พื้นที่ของ

สำนักงาน สกสศ. จังหวัด เป็นหน่วยบริการงานตามภารกิจของครูสภาในส่วนภูมิภาค ทั้ง 75 จังหวัด เพื่อนำร่องการให้บริการงานของครูสภาในภูมิภาค (Nowneow, 2013) ต่อมาปี 2553 คณะกรรมการครูสภาฯ มีมติเห็นชอบขยายพื้นที่การให้บริการทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพโดยกำหนดให้มีครูสภาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 แห่ง เพื่อกระจายภารกิจของครูสภาไปยังครูสภาเขตพื้นที่การศึกษา (Kaewmanee, 2013) และในปี 2560 มีการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ครูสภาจึงปรับเปลี่ยนสถานที่ให้บริการครูสภาส่วนภูมิภาค ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 76 แห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2017)

การบริหารจัดการของครูสภาในภาพรวมจากอดีตถึงปัจจุบัน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริหารจัดการ ยังยึดติดระบบราชการทำให้ล่าช้าไม่ราบรื่น แผนไม่สอดคล้องกับความเป็นองค์การมหาชน พันธกิจการพัฒนา และความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการความรวดเร็วและมีอิสระ กระบวนการไม่ชัดเจนทำให้เมื่อมีระบบดิจิทัลเข้ามาจึงยังไม่เกิดผลเท่าที่ควร และยังขาดกลไกที่จะดูแลประสานงานกันอย่างต่อเนื่องในส่วนภูมิภาค ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวและไม่เต็มที่ อุปสรรคในส่วนภูมิภาคมีอายุการใช้งานหลายปีทำให้ไม่คล่องตัวในการให้บริการ และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานที่ซ้ำซ้อน การบริการข้อมูลและกลไกการดูแลสมาชิกไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง (Chindanurak, et al., 2019) อีกทั้งการบริหารจัดการครูสภาในส่วนภูมิภาคที่ยังไม่เป็นไปในแนวทางที่กระจายอำนาจกระจายบทบาทภารกิจอย่างแท้จริง ยังขาดความตระหนักว่าการกระจายอำนาจเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์แบบขยายตัวภายใน ซึ่งต้องมีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสนับสนุนที่เข้มแข็ง หากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในไม่เอื้ออาจก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริหารจัดการ ดังนั้นการที่สำนักงานเลขาธิการครูสภายังไม่สามารถกระจายอำนาจด้านอื่น ๆ ได้แสดงถึงการมีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ไม่เอื้อ ในขณะที่โอกาสที่มีอยู่ยังไม่พื่อนักสนับสนุนมากพอ เนื่องจากติดขัดด้วยกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ และขาดปัจจัยด้านอัตรากำลัง รวมถึงงบประมาณ ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้เต็มที่ และมีปัญหาการจัดสรรบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน การบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่มีระบบและทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Panarach, et al., 2013)

จากนโยบายการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ปัจจุบันที่ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัว เพื่อให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ด้วยการพัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ความสะดวกรวด ประหยัด แก่ประชาชน พัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิด

โอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ และการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค เพื่อจะนำไปสู่การเป็นรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่สามารถพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ทางการดำเนินงานในส่วนภูมิภาคขององค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครุสภาส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค
3. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวน แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐเพื่อเพิ่มการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และเพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐและปรับปรุงความพร้อมรับมือกับข้อบ่งชี้ของการจัดการ (Christensen and Lægreid, 2013) มีหลักสำคัญคือการเปลี่ยนระบบที่เน้นระเบียบและขั้นตอนไปสู่การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งใช้เทคนิควิธีการของเอกชนมาปรับปรุงการทำงาน (Hood, 1991) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นฐานในการพัฒนารูปแบบแนวคิดในการวิจัย และใช้ในพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

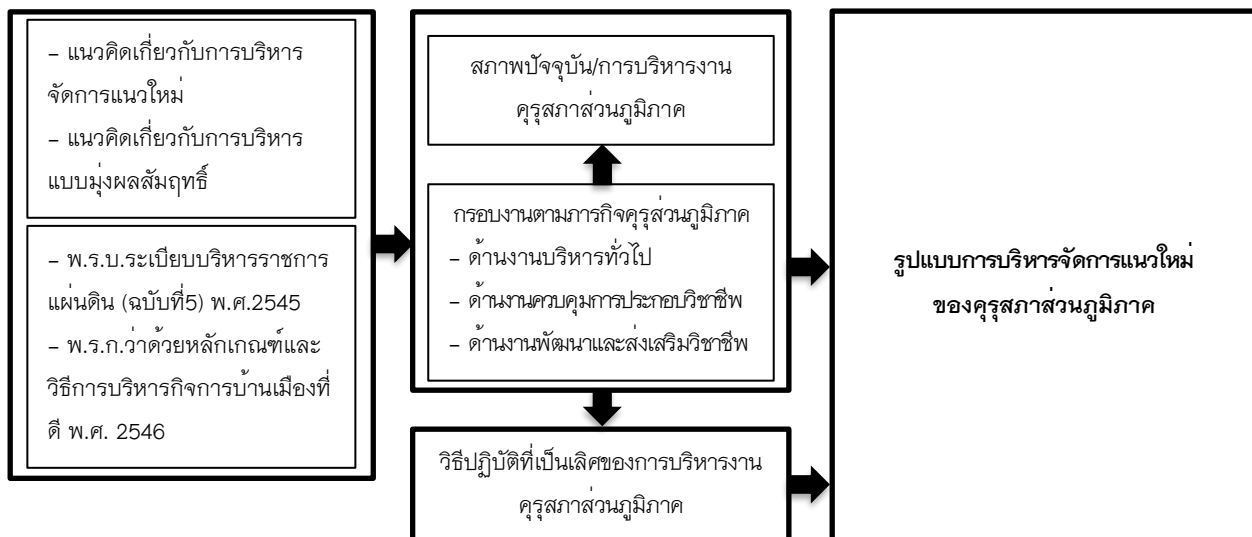
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์เป็นหลักใช้ระบบการประเมินผลงานที่มีตัวบ่งชี้สะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อความประหยัด และมีความคุ้มค่าที่สุด (Meksawan, 2000) ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเป็นฐานในการพัฒนารูปแบบแนวคิดในการวิจัย และพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบกับแนวคิดการบริหารจัดการแนวใหม่

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จซึ่งเป็นผลจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงแล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้นเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Sirimahasakorn, 2010) โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดนี้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย และพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อเป้าหมายผลการศึกษาคือพัฒนาให้องค์กรมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4. บริบทการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อร่วมมือในการดำเนินงานตามภารกิจของครูสภาในส่วนภูมิภาค 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานบริหารทั่วไป 2) ด้านงานควบคุมการประกอบวิชาชีพ และ 3) ด้านงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2017) ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งระบบตามโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเพื่อกำหนดแนวทางการเก็บข้อมูล และศึกษากลุ่มประชากรในการวิจัยทั้งหมดได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปพหุกรณีศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด กฎหมาย ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ทำการศึกษาวิเคราะห์ และเก็บข้อมูลภาคสนาม ในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปพหุกรณีศึกษา กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษากับประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 76 จังหวัด จำนวน 158 คน 2) พนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค 76 จังหวัด จำนวน 162 คน และ 3) ผู้รับบริการ จำนวน 316,543 คน (Sirimeka, 2020) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้จำนวน 475 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค มี 4 ตอน และชุดที่ 2 สำหรับผู้รับบริการจากครูสภาส่วนภูมิภาค มี 3 ตอน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Srisa-ard, 1997) ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายปิดโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สาระแบบสอบถามชนิดปลายเปิด และสังเคราะห์ข้อมูล โดยเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในรูปแบบวิธีพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพพื้นที่ในการวิจัยกรณีศึกษา ได้แก่ ครูสภาจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ขนาดใหญ่) ครูสภาจังหวัดฉะเชิงเทรา (ขนาดกลาง) และครูสภาจังหวัดชัยนาท (ขนาดเล็ก) การศึกษาในภาคสนาม ในที่นี้คือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ฉะเชิงเทรา และชัยนาท ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการครูสภา ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ชุดที่ 1 (สำหรับผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการครูสภา) และชุดที่ 2 (สำหรับผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาค) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์สาระสำคัญที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสารและการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ สาระ สร้างข้อสรุป และเรียบเรียงนำเสนอข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในรูปแบบวิธีพรรณนา เพื่อนำไปสังเคราะห์ร่างรูปแบบต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการบริหารงานครูสภา มีผลงานและความชำนาญ

ในด้านวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบรับรองเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค ประกอบไปด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ 2) ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ 3) ด้านการใช้ประโยชน์ และ 4) ด้านจริยธรรม (Yarbrough et al., 2011) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค

การบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการบริหารทั่วไป	4.54	0.39	มากที่สุด	1
2. ด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ	4.53	0.54	มากที่สุด	2
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ	4.51	0.51	มากที่สุด	3
รวม	4.53	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) รองลงมาคือด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51)

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาคต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค

การบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการบริหารทั่วไป	4.34	0.41	มาก	1
2. ด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ	4.12	0.71	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ	4.10	0.71	มาก	3
รวม			มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาคต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) รองลงมาคือด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10)

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านสมรรถนะขององค์กร/หน่วยงานนโยบายไปปฏิบัติ	4.14	0.67	มาก	4
2. ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม	4.36	0.60	มาก	1
3. ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือของผู้บริหาร	4.29	0.66	มาก	2
4. ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อม	4.24	0.52	มาก	3
ภายนอก				
รวม	4.26	0.54	มาก	

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสมรรถนะขององค์กร/หน่วยงานนโยบายไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14)

ตารางที่ 4 แสดงความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ครูสภาส่วนภูมิภาคต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านสมรรถนะขององค์กร/หน่วยงานนโยบายไปปฏิบัติ	3.79	0.68	มาก	4
2. ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม	3.90	0.71	มาก	2
3. ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือของผู้บริหาร	3.99	0.73	มาก	1
4. ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อม	3.84	0.71	มาก	3
ภายนอก				
รวม	3.88	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต่อการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสมรรถนะขององค์กร/หน่วยงานนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79)

ตารางที่ 5 แสดงความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้รับบริการต่อการให้บริการของครูสภาส่วนภูมิภาคในด้านต่าง ๆ

การบริหารงานตามภารกิจของครูสภาส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ	4.40	0.63	มาก	10
2. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.48	0.60	มาก	4
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.42	0.65	มาก	8
4. ด้านเทคโนโลยีที่ให้บริการ	4.46	0.63	มาก	7
5. ด้านความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการ	4.47	0.61	มาก	6
6. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	4.41	0.65	มาก	9
7. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงมีของพนักงานเจ้าหน้าที่	4.54	0.59	มากที่สุด	1
8. ด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ	4.49	0.62	มาก	3
9. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ	4.48	0.63	มาก	5
10. ระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการให้บริการ ของครูสภาส่วนภูมิภาค ในประเด็นต่าง ๆ	4.51	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.47	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้รับบริการต่อการให้บริการของครูสภาส่วนภูมิภาคในด้านต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงมีของพนักงานเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54) รองลงมา คือ ด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49) ระดับความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานและการให้บริการของครูสภาส่วนภูมิภาค ในประเด็นต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48) ด้าน

ความสะดวก รวดเร็วในการรับบริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) ด้านเทคโนโลยีที่ให้บริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40)

2. การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ลักษณะการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาในครูสภาส่วนภูมิภาค

1) ด้านงานบริหารทั่วไป พบว่า มีการบริหารงานโดยกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงรุก และการบูรณาแบบมีส่วนร่วม บริหารจัดการงบประมาณภายใต้งบประมาณจำกัดได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางาน มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ มีการประสานเครือข่ายความร่วมมือครอบคลุมทุกสังกัด และมีนโยบายด้านบริหารบุคคลที่สร้างแรงจูงใจ บุคลากรให้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดดเด่น ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก-ดีเยี่ยม ไม่เคยมีเรื่องร้องเรียน และผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ระดับ AA

2) ด้านงานควบคุมการประกอบวิชาชีพ พบว่า มีการบริหารงานโดยการบริหารจัดการเชิงรุกชัดเจน โดยกำหนดแผน เป้าหมายการดำเนินงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ กระบวนการ ขั้นตอน ระยะเวลาที่ชัดเจนในพื้นที่ร่วมกัน มีการเผยแพร่ความรู้ไปยังผู้รับบริการทุกสังกัด มีความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตลอดกระบวนการ มีการพัฒนาช่องทางติดต่อที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย สามารถดำเนินการและติดตามผล ภายใน 1 วัน ส่งผลให้การดำเนินการด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นปัจจุบัน ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดภาระในการเดินทางไปยังครูสภา (ส่วนกลาง)

3) ด้านงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ พบว่า มีการบริหารงานโดยการบริหารจัดการเชิงรุกชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย แนวทาง การพัฒนากลไกการดำเนินงานตามบริบทของพื้นที่ พัฒนาทะเบียนฐานข้อมูลงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพของครูสภาจังหวัด และเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทั้งภายในองค์กรและเครือข่ายภายนอกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นผลให้การดำเนินงานด้านงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวการบริหารจัดการ พบว่า จังหวัดขนาดใหญ่มีแนวการบริหารจัดการ “ผสานเป็นหนึ่ง” โดยกำหนดให้งานครูสภาเป็นกลุ่มงานในโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จังหวัดขนาดกลางมีแนวการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ “ททท” วันต่อวัน ทำทันทีไม่มีค้าง” และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทุกงานตามภารกิจ” ส่วนจังหวัดขนาดเล็ก มีแนวการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ “All in One ทุกอย่างครบ จบ ในคนเดียว” และ “ทุกงานในภารกิจต้องแล้วเสร็จ

ภายใน 7 วัน” มุ่งประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก และบริหารจัดการแบบบูรณาการการมีส่วนร่วมภายใต้การกำกับดูแล สนับสนุนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร่วมกับเครือข่ายทางการศึกษา

2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานครุสภาส่วนภูมิภาค พบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 2) การบริหารจัดการที่มีนโยบาย แนวทาง วิธีปฏิบัติชัดเจนที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ 3) การสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี 4) รูปแบบการทำงานเป็นทีม 5) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายที่เข้มแข็ง และ 6) ความพร้อมด้านทรัพยากร

3. การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า

3.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบจากข้อมูลตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครุสภาส่วนภูมิภาค (เชิงปริมาณ) และตอนที่ 2 ผลการศึกษาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของการบริหารงานครุสภาส่วนภูมิภาค 3 จังหวัดต้นแบบ (เชิงคุณภาพ) มาบูรณาการและออกแบบองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การร่วมมือกันระหว่างองค์กร (Synergy: S)

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีม (Teamwork: T)

องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: I)

องค์ประกอบที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement: A)

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ (Network: N)

องค์ประกอบที่ 6 ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 6 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค

มาตรฐานการประเมิน	ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ			
	$\bar{X}$	S.D.	C.V. (%)	ระดับ
1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility)	4.83	0.31	6.52	ดีมาก
2. มาตรฐานด้านความเหมาะสมของรูปแบบ (Appropriateness)	4.60	0.58	12.54	ดีมาก
3. มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility)	4.55	0.52	11.49	ดีมาก

มาตรฐานการประเมิน	ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ			
	$\bar{X}$	S.D.	C.V. (%)	ระดับ
4. มาตรฐานด้านจริยธรรม (Propriety)	4.80	0.45	9.32	ดีมาก
รวม	4.70	0.47	9.91	ดีมาก

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.55–4.83 ประกอบกับมีค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจายอยู่ระหว่าง 6.52–12.54% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสรุปได้ว่า ในภาพรวมรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค มีความถูกต้อง เหมาะสม และนำไปใช้ได้จริงในทุกมาตรฐานของการประเมิน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการครุสภาส่วนภูมิภาค พบว่า

1.1 การบริหารงานตามภารกิจของครุสภาในครุสภาส่วนภูมิภาค พบว่า ด้านงานบริหารทั่วไปในเรื่องของการดำเนินงานจัดการประชุมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความชำนาญในการจัดประชุมให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ National Assembly Library of Thailand (2010) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีทักษะความรู้ที่เหมาะสมจะสามารถนำการประชุมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจะเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ที่ประชุมพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ส่วนด้านการควบคุมการประกอบวิชาชีพในเรื่องของการให้บริการงานใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้มีประสิทธิภาพดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความชำนาญและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และเข้าถึงผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับ Moynihan (2005) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการผสมผสานระหว่างการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดเป้าหมาย การวัดผลการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลความสำเร็จ การจัดการผลการปฏิบัติงานที่กำหนดความสัมพันธ์ในการทำงานและโครงสร้างที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ ในเรื่องการค้าเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่สมควรได้รับการยกย่องผดุงเกียรติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการแบบเชิงรุกและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่าย

โดยการร่วมพัฒนาระบบการและพัฒนารฐานข้อมูลตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับ Hunnak (2017) ที่กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการและการบริการมากขึ้น โดยการพัฒนาระบบการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริหารจัดการครูสภาส่วนภูมิภาคโดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน การดำเนินงานทุกขั้นตอน สอดคล้องและตอบสนองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติมีความรู้ ความเข้าใจในงาน และมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ Van Meter and Van Horn (1975) ที่กล่าวว่า ความสามารถของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน โครงสร้างองค์การ ความพร้อมของทรัพยากร และความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีทักษะและความสามารถในการบริหารงานนำองค์กร ไปสู่การองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด แผนการดำเนินงานตามนโยบายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากรหรือทีมงานมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับ Saleem et al. (2012) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดคือความเป็นมืออาชีพ มีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารงาน

1.3 การให้บริการของครูสภาส่วนภูมิภาคในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมรับการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญต่อค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นการให้บริการโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Bureekul (2015) ที่อธิบายไว้ว่า การมีความโปร่งใส มีสำนึกรับผิดชอบ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยการมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ ที่รองรับการทำงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ผลจากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า

2.1 ลักษณะการบริหารงานตามภารกิจของครูสภาในครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า มีการพัฒนางานตามภารกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรวมทั้งพัฒนาช่องทางการให้บริการที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และประสานความร่วมมือโดยบูรณาการการมีส่วนร่วมตามบริบทในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวสะดวกรวดเร็ว

มีคุณภาพ พัฒนาระบบการให้บริการที่ทันสมัยโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เน้นประโยชน์ผู้รับบริการ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารงานบุคคลที่ได้มาตรฐาน มีวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับโจนาธาน บอสตัน และคณะ (Sirisampan, 2012) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการสร้างแรงจูงใจในองค์กร และยังพบว่ามีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านงานควบคุมการประกอบวิชาชีพที่ชัดเจนร่วมกันในพื้นที่ และสนับสนุนการดำเนินงานตลอดกระบวนการ ทำให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน มีประสิทธิภาพดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีกระบวนการงาน เป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสม มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Boonprathuang (2009) ที่กล่าวว่า การวางระบบการให้บริการ มีช่องทางการให้บริการโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอน ลดระยะเวลา ประหยัดงบประมาณ สนองนโยบายการแก้ปัญหา พัฒนาประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น คือองค์ประกอบของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานต่อไปได้ และนอกจากนี้ยังพบว่า มีการพัฒนากระบวนการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่แบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการและพัฒนางานโดยการประสานงานเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยอาศัยภาวะผู้นำ การบริหารจัดการกระบวนการทำงานและผลงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Sareerat (2019) ที่พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กร การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลวัฒนธรรมองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารอย่างมีคุณภาพ ที่มุ่งเน้นต่อผู้รับบริการคือองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของหน่วยงาน

2.2 แนวการบริหารจัดการ พบว่า จังหวัดขนาดใหญ่กำหนดให้งานครูสภาเป็นกลุ่มงานในโครงสร้าง จังหวัดขนาดกลางและจังหวัดขนาดเล็ก เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยการกำกับดูแลของศึกษาธิการจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มีคล่องตัวในการบริหารจัดการทำให้เกิดประสิทธิภาพดี สอดคล้องกับ Jiraprayut and Boonyarataphan (2015) ที่พบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของสมรรถนะให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กร ไม่ซ้ำซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติ

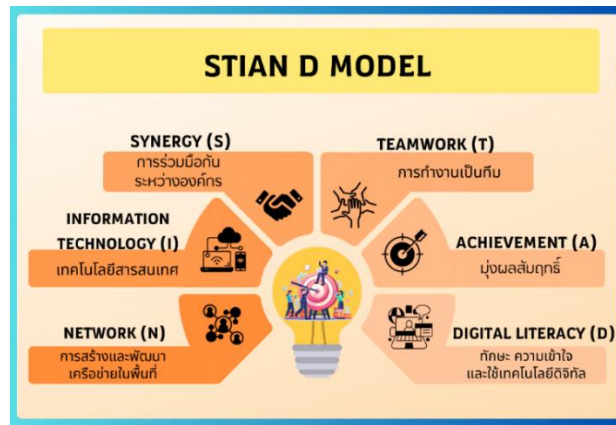
2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานครูสภาส่วนภูมิภาค พบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) บุคลากรที่มีศักยภาพสูง 2) การบริหารจัดการเชิงรุก การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การบูรณาการความร่วมมือ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ประโยชน์ของผู้รับบริการ 3) การสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี 4) การทำงานเป็นทีม 5) การสร้างและพัฒนา

เครือข่ายที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 6) ความพร้อมของทรัพยากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ด้วยวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ช่วยทำให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ผลงานมีคุณภาพ ประหยัดทรัพยากร เวลา ลดปัญหาอุปสรรค และใช้เป็นแนวทางที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับ Drucker (1996) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้คือการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง และสอดคล้องกับ Ferlie et al. (1996) ที่กล่าวว่า การจัดการภาครัฐสมัยใหม่คือการสร้างองค์กรเครือข่าย สร้างพันธมิตรระหว่างองค์กร และมีระบบบริการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ยึดหลักประสิทธิภาพ เน้นการตอบสนองต่อผู้รับบริการ

ผลจากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การร่วมมือกันระหว่างองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) เทคโนโลยี 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ และ 6) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ Monataraphadung (2020) ที่พบว่า การนำองค์การ การสร้างทุนมนุษย์ สร้างยุทธศาสตร์ที่มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการอย่างต่อเนื่อง มุ่งเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรม ตอบสนองการบริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับ Sheil (2010) ที่พบว่า องค์กรควรกำหนดวิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างชัดเจน โดยกำหนดคุณภาพคุณค่าความสำเร็จ จัดการโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ และมีกฎระเบียบ นโยบายที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค ประกอบไปด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ ด้านการใช้ประโยชน์ และด้านจริยธรรม พบว่า ผลการประเมินความถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค มีข้อค้นพบสำคัญของการบริหารจัดการแนวใหม่ของครุสภาส่วนภูมิภาค มี 6 องค์ประกอบ ซึ่งเรียกว่า “STIAN D MODEL” มีดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค (STIAN D MODEL)
(Trongkamalee, 2024)

สรุป

รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค สามารถนำไปใช้ในการสร้างและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จของงานในการกิจของครูสภาในยุคดิจิทัล โดยเน้นไปที่ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันระหว่างองค์กร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในส่วนภูมิภาคขององค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ผู้บริหารระดับนโยบาย และผู้บริหารในส่วนภูมิภาค สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของครูสภาส่วนภูมิภาค ไปใช้ในการพัฒนาโครงสร้าง กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม และการขับเคลื่อนนโยบายที่ตอบสนองพันธกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) พนักงานเจ้าหน้าที่ และบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำผลที่ได้ไปใช้ในการเสริมศักยภาพพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแนวใหม่ที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเชิงพื้นที่ และสามารถนำแนวทางที่ได้เสนอแนะไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร

จัดการงานตามภารกิจในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้าง วิธีปฏิบัติ แนวทางการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เครือข่ายภายนอก นำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการวางแผน หรือกำหนดนโยบาย ที่มีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกันในการร่วมพัฒนากลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการในพื้นที่ในการเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนา กำหนดทิศทาง รูปแบบ การดำเนินงานตามภารกิจของคุรุสภาส่วนภูมิภาคในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรคุรุสภาแบบองค์รวม เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่สอดคล้องภายใต้ภารกิจเดียวกันในบริบทที่แตกต่างกัน

2) ควรมีการศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ของคุรุสภาส่วนภูมิภาค ไปใช้ในบริบทของการขับเคลื่อนในพื้นที่จริง ตามความเหมาะสมกับบริบทแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน

References

- Boonprathuang, A. (2009, December 8). *Best Practice?*. Oknation. <http://oknation.nationtv.tv/blog/anano/2009/12/08/entry-1>
- Bureekul, T. (2015). *Good governance: The important machinery reform for state development*. King Prajadhikop's Institute.
- Chindanurak, T., Todla, S., Tansawat, A., Wisittapa, W., Chanchaoen, T. and Praspan, J. (2017). *the Management of Administrative Systems of Teachers Council in the Digital Age*. https://elibrary.ksp.or.th/doc_num.php?explnum_id=209
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2013). *New public management: The transformation of ideas and practice*. Prentice-Hall.
- Drucker, P. (1996). Your Leadership Is Unique. *Good News: There Is No One Leadership Personality. Christianity Today International/Leadership Journal*, 17, 54–55.
- Ferlie, E., Ashburner, L., FitzGerald, L., & Pettigrew, A. (1996). *The New Public Management in Action*. Oxford University Press.
- Hood, C.C. (1991). A PUBLIC MANAGEMENT FOR ALL SEASONS. *Public Administration*, 69, 3–19.
- Hunnak, C. (2017). New Public Management: Changes for Maximizing Productivity. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, 7(3), 125–139.

- Jantarasorn, W. (2009). *An integrated theory of public policy implementation*. Thai University Researchers Association (TURA).
- Jiraprayut, P., & Boonyarataphan, T. (2015). The implementation of new public management tools in oil business unit, PTT Public Company Limited. *Modern Management Journal*, 13(1), 13–34.
- Kaewmanee, S. (2013). *A study of the conditions and needs of educational professionals regarding the roles and responsibilities of the Teachers Council, Phitsanulok Educational Service Area 3* [Individual Study, Advanced Certificate Course in Public Administration and Law for Executives, King Prajadhipok's Institute].
- Keeves, P. J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*. Pergamon Press.
- Klapajan, P. & Butsutthivong, P. (2007). *Human resource management*. K. Pon Printing Ltd., part.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S., & Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation models viewpoints On educational and human services evaluation*. (8th edition). Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Meksawan, D. (2000). *Result Based Management*. The Reform of The Government System Commission.
- Moynihan, P. D. (2005). Why and How Do State Governments Adopt and Implement “Managing for Results” Reforms?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 219–243.
- Nathamploy, C. (2020). New Public Sector Management. *Journal of Liberal Art of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*, 2(2), 461–470.
- National Assembly Library of Thailand. (2010). *Efficient and effective meetings*. http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b8_53.pdf
- Nimpanich, J. (2004). *Policy Analysis: Scope, Concepts, Theories and Examples*. Sukhothai Thammarat Open University Press.
- Nowneow, W. (2013). *The relationship between the roles and responsibilities of the Teachers' Council of Educational Areas and educational professionals* [Individual Study, Advanced Certificate Course in Public Administration and Law for Executives, King Prajadhipok's Institute].
- Office of the Education Council. (2017). *The National education plan (2017–2036)*. Prikwarn graphic.
- Office of the National Economic and Social Development Council . (2018). *National Strategy (2018–2037)*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

- Panarach, Y., Chatwirote, B., Chutan, N., Budseeta, P., Kosiyakul, S., Chorphrueksa, T., Srichaimool, U., Witchuworanan, W. (2013). *A study on implementation and make a strategic proposal for developing Teachers council of Thailand*. https://elibrary.ksp.or.th/index.php?lvl=notice_display&id=17110
- Ratthathammanun Haeng Ratcha anachak Thai (in Thai). [Constitution of the Kingdom of Thailand, 2017]. (2017, April 6). *Royal Thai Government Gazette*. Vol. 134, Sect 40a. pp. 79–81.
- Saleem, F., Naseem, Z., Ibrahim, K., Hussain, A., & Azeem, M. (2012). Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab level. *International journal of humanities and social science*, 2(14), 242–251.
- Sareerat, C. (2019). *Administration to the excellence of the Primary educational service area offices* [Doctoral dissertation, Silpakorn University].
- Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2017, December 15). *Karn Damnoen Ngan Tam Parakid Kong Khurusapha suan Phumipak Tam Nayobai Krasuang Suksa Thikarn* (in Thai). [The Mission Operations for Provincial the Teachers' Council of Thailand According to Ministry of Education policy].
- Serirat, S., Hirankitti, S., Tangsinsapsiri, T. (Eds.). (2007). *Management and organizational behavior*. (1st Edition). Diamond in Business World.
- Sheil, T. (2010). Moving beyond university rankings: developing a world class university system in Australia. *The Australian Universities' review*, 52, 69–76.
- Sirimahasakorn, B. (2010). *Knowledge management to excellence organization*. Saengdao Publishing.
- Sirimeka, T. (2020). *The Teachers' Council of Thailand service records*. <https://www.ksp.or.th/ksp2018/2019/06/6528/>
- Sirisampan, T. (2012). "Situation trend of public administration" in *Concepts Theories and Principles of Public Administration Chapter 15*, (8th Edition). Sukhothai Thammathirat Open University.
- Srisa-ard, B. (1997). *Research in measurement and evaluation*. Suriyasarn.
- Teachers and Educational Personnel Council Act B.E. 2546. (2003). *The Government Gazette*. Vol. 120, parts 52a (11 June):1–30.
- Trongkamalee, C. (2024). *The development of new public management model for provincial the Teachers' council of Thailand* [Doctoral dissertation, Silpakorn University].

- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6, 445–488.
- Yarbrough, D. B., Shulha, L. M., Hopson, R. K. & Caruthers, F. A. (2011). *The Program Evaluation Standards: A Guide for Evaluators and Evaluation Users*, 3rd edn. Sage.