

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

พงศ์จักร ยามสุข

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

พงศ์จักร ยามสุข

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATION STRATEGY BASED ON THE CONCEPT OF NO CHILD LEFT BEHIND BY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE OFFICE BURIRAM

PONGJAK YAMSUK

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
FACULTY OF EDUCATION
2024

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**
ชื่อนักศึกษา	:	**พงศ์จักร ยามสุข**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ศ.ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ .....
(รศ.ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ .....
(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The Development of School Administration Strategy Based on the Concept of No Child Left Behind by Schools under the Secondary Educational Service Area Office Burirum
Student's Name	:	Pongjak Yamsuk
Degree Sough	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong
Co-Advisor	:	Asst.Prof.Dr.Jiraporn Phansawang

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee :

Chairman .....
(Prof.Dr.Chaiyong Brahmawong)

Member (Advisor) .....
(Assoc.Prof.Dr.Suthep Moeithaisong)

Member (Co-Advisor) .....
(Asst.Prof.Dr.Jiraporn Phansawang)

Member .....
(Assoc.Prof.Dr.Kritkanok Duangchatom)

Member .....
(Phrametheewatcharaphorn, Assoc.Prof.Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์ : **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**

ชื่อนักศึกษา : **พงศ์จักร ยามสุข**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2567**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง**

การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 2) เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์ และ 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย 502 คน สัมภาษณ์ 13 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สำหรับความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า:

1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้อันดับสอง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .517-.998 เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบโดยรวม ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) มีนัยสำคัญทางสถิติ Chi-square = 42.492, df = 32, P Value = 0.1017, RMSEA = 0.020, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.047, และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ระหว่าง 0.445*- 0.996* อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงทฤษฎีและมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

2) ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ ด้วยกระบวนการวิเคราะห์ SWOT and TOWS Matrix Analysis โดยมีพื้นฐานจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผ่านการยืนยันความตรงเชิงทฤษฎี สามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์หลักซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ

3) ผลการการประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีความเป็นเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สามารถนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของสถานศึกษาและเผยแพร่เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนากลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

ABSTRACT

Dissertation Topic : **The Development of School Administration Strategy Based on the Concept of No Child Left Behind by Schools under the Secondary Educational Service Area Office Buriram**

Student's Name : **Pongjak Yamsuk**

Degree Sought : **Doctor of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2024**

Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Suthep Maythaisong**

Co-Advisor : **Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang**

The objectives of this research were 1) to study and confirm the components and indicators 2) to create and develop strategy and 3) to elevate school administration strategy based on the concept of No Child Left Behind by Schools under the Secondary Educational Service Area Office Buriram. It was a mixed method research. The research sample consisted of 502 people, 13interviewers and 13 experts. The research tools were questionnaires, interview form and strategy assessment form. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, exploratory, confirmatory factor analysis, and Structural Equation Modeling. Statistics used in data analysis are percentage, mean, and standard deviation, exploratory factor analysis Confirmatory factor analysis and sequential correlation tests for consistency in multiple decisions making.

The research results found that:

1) There were 4 elements of components and 14 the factors and second-order indicators. The component weight values are between .517-.998 when considering the overall component measurement model. It appeared that the model has construct validity (Construct Validity) with statistical significance: Chi-square = 42.492, df = 32, P Value = 0.1017, RMSEA = 0.020, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.047, and Construct Reliability: R2 was between 0.445*- 0.996* within the specified criteria. It was consistent

with the theoretical data and was appropriate to be used for second-order confirmatory component analysis, complete with all indicators.

2) The results of strategy creation and development with the SWOT and TOWS Matrix Analysis process, based on elements and indicators that had been verified for theoretical validity could be defined as a school administration strategy according to the concept of No Child Left Behind (NCLB) of school under the Secondary Educational Service Area Office Buriram. There were 4 main strategies which were aligned with all four factors.

3) The results of the evaluation of school administration strategies based on the concept of No Child Left Behind were appropriate at the highest level. There was a high level of possibility and was useful at the highest level. The strategy could be applied according to the context of the school and disseminated for further benefit.

Keywords : The Development of Strategy, School Administration, No Child Left Behind

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต ให้แก่ข้าพเจ้า

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ และรองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด พระเมธีวัชราภรณ์, รองศาสตราจารย์ ดร. ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ประธานควบคุมการสอบ และ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณาจารย์ในสาขา คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มดุษฎีนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล องค์ความรู้ประกอบการวิจัย ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ และได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ ครู บุคลากร นักเรียน โรงเรียนพุทไธสง และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความสะดวกในการศึกษาด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณครอบครัว บิดา มารดา ภรรยาและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากดุษฎีนิพนธ์ฉบับเล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พงศ์จักร ยามสุข

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมุติฐานการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6

1.6 คำถามการวิจัย..... 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 8

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารการศึกษา..... 11

2.2 นโยบาย แนวคิดด้านการจัดการศึกษา..... 38

2.3 แนวคิดทฤษฎีการกำหนดและวางแผนพัฒนากลยุทธ์..... 52

2.4 แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) 76

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 116

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 121

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 142

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 143

3.1 วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1..... 143

3.2 วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2..... 157

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.3 วิธีดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 161

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 168

4.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 168

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 168

4.1.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 170

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 170

4.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 204

4.2.1 ผลการพัฒนาและยกร่างกลยุทธ์ 205

4.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 209

4.2.3 ผลการสร้างและพัฒนายกร่างกลยุทธ์ 219

4.3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 223

4.4 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด NCLB 235

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 250

5.1 สรุปผลการวิจัย 250

5.2 อภิปรายผล 260

5.3 ข้อเสนอแนะ 265

บรรณานุกรม 267

ภาคผนวก 278

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 279

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 282

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 302

ภาคผนวก ง เครื่องมือแบบสะมภาษณ์และแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลวิจัย 306

ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง 329

ภาคผนวก ฉ ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง 352

ภาคผนวก ช รูปภาพและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 354

ภาคผนวก ฌ การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship 375

ประวัติผู้วิจัย 393

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง.....	87
3.1	ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ.....	149
3.2	ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค.....	153
4.1	ตารางจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	172
4.2	ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง.....	173
4.3	ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 1.....	174
4.4	ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 2.....	179
4.5	ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 3.....	183
4.6	ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 4.....	188
4.7	ตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 1.	192
4.8	ตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา.....	192
4.9	ตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 2.	194
4.10	ตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	194
4.11	ตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 3.	196
4.12	ตารางผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้.	196
4.13	ตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 4	198
4.14	ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา.....	198
4.15	ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB).....	200

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ตารางผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA).....	201
4.17	ตารางการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของตัวแปรด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา.....	205
4.18	ตารางการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของตัวแปรด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการศึกษา.....	206
4.19	ตารางการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของตัวแปรด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	207
4.20	การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของตัวแปรด้าน การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา.....	208
4.21	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix.....	215
4.22	ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเหมาะสม.....	223
4.23	ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเหมาะสม.....	226
4.24	ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Designในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้.....	227
4.25	ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้.....	230
4.26	ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์.....	231
4.27	ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์.....	234

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey..... 12
2.2 องค์ประกอบสำคัญของโมเดล McKinsey 7S 14
2.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ S W O T and T O W S Matrix analysis 76
2.4 โมเดลสมมุติฐาน องค์ประกอบ ของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)..... 89
2.5 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา..... 94
2.6 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้..... 101
2.7 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้..... 107
2.8 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา..... 113
4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่ 2 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา..... 193
4.2 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ . 195
4.3 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้..... 197
4.4 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา..... 199
4.5 โมเดลยืนยันเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยรวม..... 203
4.6 โมเดลสภาพแวดล้อมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง..... 204

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการการศึกษานั้น ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะมาซึ่งความสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งโครงสร้าง โดยการจัดการศึกษาที่มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดี ก็ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา สามารถยกระดับการจัดศึกษาได้โดยกลวิธีและกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา ให้เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์ และการเข้าถึงการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ควรพึงจะได้รับ และในการบริหารงานจัดการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนปฏิบัติไปตามกฎหมาย และยังมีหน้าที่ในการกำกับนโยบายและกำหนดโครงสร้างการบริหารให้กับโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งถือเป็นข้อกำหนดการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552 (ปรับปรุง 2560) ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิด No Child Left Behind Act (NCLB) ไม่ควรมีเด็กคนใดถูกทิ้งไว้ข้างหลังอหรือไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ซึ่งเป็นแนวคิดหลักการที่ตระหนักถึงความสำคัญของโอกาสในการการศึกษาของผู้เรียนทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ซึ่งแนวคิด No Child Left Behind Act (NCLB) เป็นกฎหมายการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 2544 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวตั้งเป้าหมายให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นการยกระดับโดยการปฏิรูปภายใต้กฎหมาย โดยการประเมินผลงานของโรงเรียนด้วยกระบวนการที่หลากหลาย โดยการกำหนดเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางและจัดการโดยมลรัฐ (Hess and Finn, 2004) จากนโยบายการจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ไม่มีเด็กคนใด ถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ในปี 2001 ประธานาธิบดี จอร์จ ดับเบิ้ลยู บุช (George Walker Bush, 2002) ได้ประกาศใช้กฎหมายการศึกษา No Child Left Behind Act (NCLB) ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาการจัด

การศึกษาที่แต่เดิม มีเด็กจำนวนนับล้านคนในอเมริกา ที่ต้องออกจากโรงเรียนโดยที่ไม่มีทักษะพื้นฐานที่เพียงพอและขาดโอกาศ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้ออกมาเพื่อแก้ไขปัญหาความยากลำบากในการเรียนรู้ของผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทันทีจากการที่ผู้เรียนอาจประสบความล้มเหลวในการเรียนด้วยการปิดช่องว่างทันทีเมื่อพบปัญหา และเป็นกระบวนการพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และแนวคิดกังกล่าวนั้นก็ถูกนำไปแพร่หลายในการจัดการศึกษาของประเทศต่าง ๆนอกเหนือจากในสหรัฐอเมริกา และประเทศไทยเองก็มีการนำแนวคิด No Child Left Behind Act (NCLB) ไม่มีเด็กคนใด ถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง มาขยายองค์ความรู้และเป็นแนวคิดในการบูรณาการในการกำหนดยุทศาสตร์และการจัดทำยุทธศาตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดระดับมัธยมศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีสถานศึกษาในการกำกับดูแลทั้งสิ้น จำนวน 66 โรงเรียน โดยมีการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) รวมทั้งสิ้น 66 โรงเรียน แบ่งพื้นที่เป็นสหวิทยาเขต 9 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 10 โรงเรียน สหวิทยาเขตกระสัง จำนวน 6 โรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง จำนวน 9 โรงเรียน สหวิทยาเขตประโคนชัย จำนวน 7 โรงเรียน สหวิทยาเขตพุทไธสง จำนวน 7 โรงเรียน สหวิทยาเขตละหารทราย จำนวน 7 โรงเรียน สหวิทยาเขตลำปลายมาศ จำนวน 7 โรงเรียน สหวิทยาเขตสตึก จำนวน 8 โรงเรียน สหวิทยาเขตหนองกี่ จำนวน 6 โรงเรียน รวมสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 66 โรงเรียน จาก 9 สหวิทยาเขต ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง จึงได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้เรียน ในการส่งเสริมสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ความเท่าเทียม ตลอดจนการเข้าถึงบริการทางการศึกษา โดยนำหลักการแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) มากำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยเป็นการบูรณาการหลักการแนวคิด นโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิรูปการศึกษาของชาติ มาปรับประยุกต์ใช้ภายใต้กรอบการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งในด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ บนพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้เรียน (รณชัย สุขสมบูรณ์, 2562) ประกอบด้วย การพัฒนาการบริหารจัดการ การพัฒนาความเป็นมาตรฐานของคุณภาพครู ผู้เรียน ตลอดจนการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา และป้องกันเยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษาตามบริบทของชุมชน

และจากประเด็นความสำคัญและที่มาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ในฐานะครูผู้สอน จึงเล็งเห็นความสำคัญของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดดังกล่าว ที่จะสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีหัวใจสำคัญคือผู้เรียนและเยาวชนในวัยเรียนทุกคน ที่จะได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาจากกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาที่ดีและสามารถก่อประโยชน์ให้กับหน่วยงานระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัย การพัฒนาและประเมินกลยุทธ์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการทางการศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ไปใช้ในการขับเคลื่อนดำเนินงานบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเกิดประสิทธิภาพจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาในสถานศึกษา และให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนอย่างสูงสุดและก่อเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนที่พึงได้รับจากระบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตและสอดคล้องกับแนวนโยบายของการจัดการศึกษาชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษา และยืนยันองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.2.2 เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใด-ไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.2.3 เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

โมเดลสมมุติฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 66 โรงเรียน เนื่องจากทุกโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ประชากรจึงกระจายอยู่ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดบุรีรัมย์ จะทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง รวมประชากร 3,203 ค

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 66 โรงเรียน จาก 9 วิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูจากสถานศึกษาทั้งหมด 66 โรงเรียนในสังกัด โดยใช้ขนาดและกำหนดเป็นตัวอย่างได้จำนวน 550 คน จากสูตรของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee.1992) ตามหลักการวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับ 1 (First Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน (Proportion)

1.4.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 4 กลุ่มเป้าหมาย ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา รักษาการณ์ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3) กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และศึกษานิเทศก์

4) กลุ่มครูผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.4.4 ด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการดำเนินการศึกษาในหัวข้อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ในประเด็นของวัตถุประสงค์การศึกษาองค์ประกอบและ

ตัวบ่งชี้ และในวัตถุประสงค์การพัฒนากลยุทธ์และการประเมินกลยุทธ์ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา นำเสนอในรูปแบบรายงานการวิจัย 5 บท ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1) การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาทฤษฎี เอกสารวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์สร้างเป็นสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ก่อนนำไปสู่กระบวนการยืนยันองค์ประกอบโดยการสร้างแบบสอบถามที่มีข้อคำถามจากการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 (Frits Order) นำไปยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 (Second Order) ของสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่การยืนยันองค์ประกอบว่ามีความตรงเชิงทฤษฎีหรือไม่ด้วยกระบวนการ Confirmatory factor analysis (CFA)

2) การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ โดยนำแนวคิดและการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2552) ด้วยกระบวนการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และ การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix) จากการใช้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการยืนยันว่ามีความสอดคล้องเชิงทฤษฎีเป็นฐานในการการสร้างและพัฒนากลยุทธ์

3) การประเมินกลยุทธ์ เพื่อหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ด้วยกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship เพื่อขอความเห็นและมติจากผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์กลยุทธ์ให้มีความ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

1.4.5 ด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย โดยมุ่งเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่กระจายอยู่ใน 23 อำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) รวมทั้งสิ้น 66 โรงเรียน 9 สหวิทยาเขตสหวิทยเขต ดังต่อไปนี้

1) สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 10 โรงเรียน

2) สหวิทยาเขตกระสัง จำนวน 6 โรงเรียน

3) สหวิทยาเขตนางรอง จำนวน 9 โรงเรียน

4) สหวิทยาเขตประโคนชัย จำนวน 7 โรงเรียน

5) สหวิทยาเขตพุทไธสง จำนวน 7 โรงเรียน

6) สหวิทยาเขตละหารทราย จำนวน 7 โรงเรียน

7) สหวิทยาเขตลำปลายมาศ จำนวน 7 โรงเรียน

8) สหวิทยาเขตสตึก จำนวน 8 โรงเรียน

9) สหวิทยาเขตหนองกี่ จำนวน 6 โรงเรียน

รวมสถานศึกษาทั้งสิ้น 66 โรงเรียน จาก 9 สหวิทยาเขต

1.4.6 ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลการวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2565 - 2566 และสิ้นสุดกระบวนการศึกษาวิจัย เพื่อรายงานผลการวิจัยเสร็จสิ้นในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีและนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์จากกระบวนการวางแผน ปรับปรุงกลยุทธ์ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพหรือพัฒนากระบวนการทางกลยุทธ์ในมีความสมบูรณ์ในการปรับใช้ ในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากกระบวนการศึกษาสภาพแวดล้อมด้วยกลวิธีต่างๆ เพื่อหาความต้องการจำเป็น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การในการพัฒนาหรือสร้างกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ และนำไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำกลยุทธ์ จากการวิเคราะห์สถาณการณ์ Situational Analysis : SWOT Analysis โดยวิเคราะห์ซึ่ง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้วยการจัดทำแมททริกซ์สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ เพื่อได้มาซึ่งกลยุทธ์ตามองค์ประกอบที่สมบูรณ์ก่อนนำไปสู่การจัดทำ TOWS Matrix (Constructing a TOWS Matrix) จนสามารถสรุปเป็นกลยุทธ์ที่ครบองค์ประกอบและนำไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จนครบกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ หรือการวางแผน การจัดการเชิงกยุทธ์ที่สมบูรณ์ต่อไป ที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (Vision) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Gola) การทบทวนพันธกิจ (Mission) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การวิเคราะห์ TOWS (TOWS Matrix) และการประเมินและควบคุม (Evaluation and Control)

1.5.2 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการองค์กรทางการศึกษาด้วยหลักการบริหารจัดการองค์กร ตามทฤษฎี 7s Model McKinsey ซึ่งเป็นโครงสร้างทฤษฎีในการบริหารองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในส่วนแรก Heard’s คือสภาพแวดล้อมด้านรูปธรรม ประกอบด้วย โครงสร้าง (Structure) หมายถึง โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเครือข่าย (Network) หรือ รูปแบบ (Form) หมายถึง องค์กรร่วมผู้มีส่วนได้เสีย ตามรูปแบบการบริหารงานของราชการ ระบบ (System) หมายถึง ระบบบริหารจัดการสถานศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และการบริหารองค์กรจากสภาพแวดล้อมส่วนภายใน Soft’s คือสภาพแวดล้อมด้านนามธรรม ประกอบด้วย คุณค่า (Shared Value) หมายถึง ค่านิยม อัตลักษณ์ขององค์กร ทักษะ (Skill) หมายถึง ขีดความสามารถของครูและบุคลากร ทีมงาน (Staff) หมายถึง อัตรากำลังของครูและบุคลากร 7). สไตล์การบริหาร

(Style) คือ วัฒนธรรมองค์กร และสไตล์การบริหารที่เป็นรูปแบบการจัดการองค์กรทางการศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาการ

1.5.3 การไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาโดยมีเป้าหมายสำคัญคือผู้เรียน โดยมีที่มาจากแนวนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา และเป็นแนวคิดที่มีนักทฤษฎีได้ศึกษาวิจัยถึงวิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มุ่งเน้นผู้เรียน ในระดับสากลจนเป็นที่ยอมรับรวมทั้งในประเทศไทย ซึ่งการไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ถือเป็นวิสัยทัศน์ของการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในระดับสากล มีหัวใจสำคัญคือการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเป็นการดำเนินการทั้งระบบ ตั้งแต่การบริหารจัดการและกำหนดนโยบาย การลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ การยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ตลอดจนการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและไม่ให้มีเด็กคนใดถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ซึ่งเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับของนักวิชาการ และนักการศึกษา และมีการศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการดำเนินการมาโดยต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

1.5.5 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ หมายถึง รูปแบบโครงสร้างเนื้อหา องค์ความรู้ที่มาจากการศึกษาตามกระบวนการวิจัย โดยประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มาจากการศึกษาทฤษฎีและแปรผลเป็นองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีที่มาจากการแปรความตามทฤษฎี งานวิจัย และ ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่มีที่มาจากการศึกษาแนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ จนได้โมเดลสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อนำไปสู่กระบวนการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้มีความสอดคล้องในเชิงทฤษฎี และนำไปสู่การออกแบบการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

1.5.6 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นยุธศาสตร์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในด้านการบริหารสถานศึกษา จากข้อจำกัดและการสนับสนุนต่าง ๆที่วเคราะห์ออกมาเป็นวิธีการที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและคาดหวังว่าจะสามารถกำหนดทิศทางและแนวการดำเนินการในด้านการบริหารสถานศึกษา ได้ ซึ่งกลยุทธ์จะต้องประกอบไปด้วย ชื่อกลยุทธ์ หรือ กลยุทธ์ ที่กำหนดเป็นหลักการสำคัญ วิสัยทัศน์ ที่กำหนดทิศทางการดำเนินการกลยุทธ์ พันธกิจ ที่กำหนดกรอบการดำเนินการของกลยุทธ์ ให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าประสงค์ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ และเป็นประเด็นที่นำทางการดำเนินการไปสู่สิ่งที่กำหนดไว้ในเป้าหมายในด้านการบริหารสถานศึกษา มีกลยุทธ์หลัก เป็นหัวใจสำคัญ ของการกำหนดวิธีการเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ร่วมกับ กลยุทธ์รอง ที่เป็นกลวิธี ขั้นตอนในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และนำไปสู่ผลการประเมิน

กลยุทธ์ ในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ตามความหมาย หลักการองค์ประกอบของกลยุทธ์ ในด้านการบริหารสถานศึกษา

1.5.7 การประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยวิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในด้านการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาตลอดจนนักวิชาการและนักการศึกษา ด้วยวิธีการประชุมวิพากษ์หรือด้วยกระบวนการ Connoisseurship ที่เป็นการเสนอแนะความเห็น ประเมิน ตรวจสอบและให้ข้อแนะนำเพื่อนำกลยุทธ์ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข สู่กลยุทธ์ที่สมบูรณ์

1.6 คำถามการวิจัย

1.6.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ประกอบด้วยอะไรบ้าง.

1.6.2 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร และประกอบด้วยอะไรบ้าง.

1.6.3 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ควรมีลักษณะอย่างไร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 หน่วยงานระดับนโยบายสามารถนำผลการวิจัย การพัฒนาและประเมินกลยุทธ์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ไปประกอบในการกำหนดนโยบายการบริหารเชิงกลุยุทธ์ในการพัฒนาและบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

1.7.2 สถานศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ไปใช้ในการขับเคลื่อนดำเนินงานบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเกิดประสิทธิภาพจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาในสถานศึกษา และ ให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ไปปรับใช้และบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการ กำหนดแนวทาง วิสัยทัศน์และการดำเนินการเพื่อการบริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษาระดับมัยมศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดไม่มีเด็กคนใดถูกทิ้งไว้ข้างหลังและก่อเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนที่พึงได้รับจากระบบการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 นักวิชาการทางการศึกษาและด้านบริหารการศึกษาสามารถนำผลการวิจัย การ-พัฒนาและประเมินกลยุทธ์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ไปประกอบในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎีองค์ความรู้ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและบริหารจัดการสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำรา บทความ หนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดย สรุป ตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารการศึกษา

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร 7-s McKinsey

2.1.2 ทฤษฎีการดำเนินงานและบริหารจัดการองค์กร PIE

2.1.3 ทฤษฎีตามหลักธรรมพุทธบูรณาการกับการบริหาร

2.2 นโยบาย แนวคิดด้านการจัดการศึกษา

2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาของชาติ

2.2.2 นโยบายการจัดการศึกษานานาประเทศ

2.2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

2.3 แนวคิดทฤษฎีการกำหนดและวางแผนพัฒนากลยุทธ์

2.3.1 ความหมายของกลยุทธ์

2.3.2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์

2.3.3 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร

2.4 แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

2.4.1 บริบทแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

2.4.2 องค์ประกอบของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

2.4.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน และองค์ประกอบ

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 บริบททั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.2 บริบททั่วไปของสถานศึกษาในสังกัด สพม. บุรีรัมย์

2.5.3 นโยบายการจัดการศึกษาของ สพม. บุรีรัมย์

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารการศึกษา

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร 7-s Mckinsey & Company

Mckinsey & Company (2007) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey ไว้ว่าพื้นฐานแนวคิดของ 7S Model คือ องค์กรมีองค์ประกอบภายในที่สำคัญ 7 ประการ ซึ่งต้องทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้อง (interconnected) และเสริมแรงซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งจะกระทบต่อองค์ประกอบตัวอื่น ๆ ทั้งหมด จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบทั้งหลายให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งมี องค์ประกอบภายในทั้งเจ็ด แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ

กลุ่มนโยบาย (hard elements) สามารถจับต้องมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ค่อนข้างชัดเจน ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นอย่างที่ต้องการในฐานะที่เป็นเครื่องมือทางการบริหาร ประกอบด้วย

1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดรูปองค์กรว่าประกอบด้วยหน่วยงานใด มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีสายการรายงานหรือการบังคับบัญชาอย่างไร โครงสร้างองค์กรมักแสดงในรูปแผนผังแบ่งส่วนงาน (organization chart) เป็นองค์ประกอบที่มองเห็นได้ด้วยตาและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามนโยบายของผู้บริหาร

2. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำเพื่อสนองหรือสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาหรือสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และคุณค่าขององค์กร เป็นเรื่องยากที่จะบอกว่ากลยุทธ์มีความเหมาะสมหรือไม่หากมองแต่กลยุทธ์เพียงอย่างเดียว 7S Model จึงเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้พิจารณาว่าองค์ประกอบทั้งหลายที่มีอยู่ภายในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือไม่ โดยทั่วไปผู้บริหารจะไม่นิยมเลือกใช้กลยุทธ์ระยะสั้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร แต่ถ้ากลยุทธ์นั้นทำงานสอดคล้องกับองค์ประกอบตัวอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มันก็อาจสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้เช่นกัน

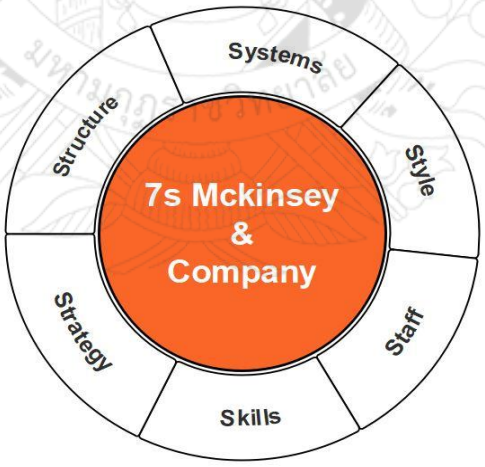
3. ระบบ (Systems) หมายถึง กระบวนการและระเบียบวิธีปฏิบัติขององค์กรซึ่งแสดงออกมาในรูปกิจกรรมการทำงานที่ทำอยู่เป็นประจำรวมถึงวิธีการตัดสินใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ขององค์กร เวลาที่ผู้บริหารจะทำการเปลี่ยนแปลงใด ๆ มักจะให้ความสำคัญไปที่การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานและผลกระทบที่มีต่อระบบการทำงานที่เป็นอยู่เป็นลำดับแรก

กลุ่มปฏิบัติ (soft elements) เป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่มองเห็นจับต้องเป็นรูปธรรมได้ยากกว่าองค์ประกอบในกลุ่มนโยบาย เนื่องจากคุณสมบัติที่มีอยู่ในองค์ประกอบกลุ่มนี้เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย

4. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะและสมรรถนะความสามารถของพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นในองค์กร คำถามที่องค์กรต้องการทราบคือ ควรใช้ทักษะอะไรจึงจะสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์หรือโครงสร้างใหม่นั้นให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5. รูปแบบ (Styles) หมายถึง รูปแบบการบริหารของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่าง ๆ และภาพพจน์ (symbolic value) ของผู้นั้นที่มีอยู่ในความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

6. บุคลากร (Staffs) หมายถึง พนักงาน รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงาน ในมุมมองด้านการบริหารจะพิจารณาว่าองค์กรต้องการพนักงานประเภทใด จำนวนมากน้อยเพียงใด จะเลือกรับ พัฒนา จูงใจ และให้ผลตอบแทนอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Superordinated goal ไม่ได้อยู่ทั้งในกลุ่ม hard และ soft element แต่เป็นความเชื่อ ความคาดหวังซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่องค์กรถูกสร้างขึ้นมา เป็นมาตรฐานและการยอมรับ (norm and standard) ที่บุคคลทั้งหลายใช้ในการแสดงพฤติกรรม เราจึงสังเกตคุณค่าที่มีร่วมกันนี้ได้จากวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมการทำงาน โดยทั่วไป 7S Model วางคุณค่าที่มีร่วมกันไว้ตรงกลาง เป็นการสื่อความหมายว่าคุณค่าที่มีร่วมกันเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของทุกองค์ประกอบ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร ล้วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุผลหรือความตั้งใจในการจัดตั้งองค์กร วิสัยทัศน์ตั้งต้นขององค์กรก็ก่อรูปขึ้นมาจากคุณค่าที่ผู้สร้างองค์กรกำหนด ดังนั้น เมื่อคุณค่าหรือความตั้งใจนี้เปลี่ยน จึงส่งผลกระทบถึงองค์ประกอบทั้งหมด ในทำนองเดียวกัน เมื่อองค์ประกอบใดขององค์กรเปลี่ยน ก็จะส่งผลกระทบถึงคุณค่าที่มีร่วมกันและต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดด้วยเช่นกัน



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

Michalski, A (2011) ได้สรุปแนวคิดทฤษีของแนวคิดทการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey ไว้ใน The Mckinsey 7-S Framework: Invented in the 1980s and Still a Possibility for Success Today ไว้ดังนี้ โมเดล McKinsey 7-S เป็นแนวคิดทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงตามการออกแบบองค์กรของบริษัท มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการวางกลยุทธ์เกี่ยวกับการโต้ตอบขององค์ประกอบหลักเจ็ดประการ: โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ค่านิยมที่ใช้ร่วมกัน ทักษะ สไตล์ และพนักงานโมเดลนี้เน้นว่ามีผลโดมิโนเมื่อองค์ประกอบใดถูกแปลงเพื่อคืนความสมดุลที่มีประสิทธิภาพ ตำแหน่งศูนย์กลางของค่านิยมที่ใช้ร่วมกันเน้นว่าวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่งส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบสำคัญเจ็ดประการของโมเดล McKinsey 7-S คือ

1. Structure โครงสร้าง โครงสร้างหรือโครงสร้างองค์กรหมายถึงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยงความโกลาหลและความสับสน โครงสร้างเป็นองค์ประกอบที่เรียบง่ายแต่สำคัญเนื่องจากสร้างความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อพนักงานภายในองค์กร

2. Strategy กลยุทธ์ องค์ประกอบกลยุทธ์คือแผนรายละเอียดที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จและเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน กลยุทธ์ที่ออกแบบมาอย่างดีนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบอีกหกประการของโมเดล 7-S และเสริมด้วยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยมที่แข็งแกร่ง

3. System ระบบระบบหมายถึงกระบวนการทางธุรกิจและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมประจำวันของธุรกิจให้เสร็จสมบูรณ์ ระบบขององค์กรประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติและการวางระบบดังกล่าว จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลิตภาพและการตัดสินใจ

4. Shared Values ค่านิยมร่วมกันวัฒนธรรมองค์กรที่สืบสานต่อๆกันมาเหล่านี้เป็นค่านิยมหลักที่ควบคุมทิศทางขององค์กร ในขณะที่ดำเนินการเปลี่ยนแปลง องค์กรต่างคาดหวังให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากพนักงาน ซึ่งเป็นไปได้ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงที่แข็งแกร่งและค่านิยมขององค์กรที่แข็งแกร่ง มั่นคง ยาวนานเท่านั้น

5. Skill ทักษะ ทักษะหมายถึงความสามารถของพนักงานในการทำงานให้เสร็จ ซึ่งช่องว่างด้านทักษะทำให้สูญเสียประสิทธิภาพการทำงาน ช่องว่างด้านทักษะทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ต้องแบกรับภาระหนักเกินไปซึ่งต้องรับภาระจากการขาดประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องระบุช่องว่างทักษะและสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเชื่อมช่องว่างเหล่านี้ ให้พนักงานเกิดทักษะที่จะสามารถพัฒนางานได้องค์ประกอบในด้านทักษะนี้ หมายถึงรูปแบบการจัดการที่แพร่หลายในบริษัทที่กำหนดระดับของประสิทธิผลและความพึงพอใจของพนักงาน ความสามารถไปจนถึงความเชี่ยวชาญของบุคคล

6. Style สไตล์อัตลักษณ์ หรือสไตล์ องค์ประกอบนี้แสดงถึงกลุ่มผู้มีความสามารถที่องค์กรต้องการ เป็นเอลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กร ขนาดของกำลังคนที่มีอยู่ และแรงจูงใจในการพัฒนางานของพวกเขา นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่พิจารณาว่าพวกเขาควรได้รับการฝึกอบรมและให้รางวัลสวัสดิการภายในองค์กรอย่างไร

7.Staff พนักงาน องค์ประกอบในด้านพนักงานนี้ หมายถึงรูปแบบการจัดการที่แพร่หลายในบริษัทที่กำหนดระดับของประสิทธิผลและความพึงพอใจของพนักงาน ความสามารถของพนักงานไปจนถึงความเชี่ยวชาญของบุคคล รวมถึงปริมาณ ตำแหน่งที่มีความจำเป็นและเพียงพอต่อองค์กร



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบสำคัญของโมเดล McKinsey 7S

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560) ได้นำเสนอการนำแนวคิดเรื่อง 7S Model ไปใช้ปฏิบัติ โดยใช้แบบจำลองนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทางทฤษฎีที่ว่า องค์กรจะมีผลการปฏิบัติที่ดีหากองค์ประกอบภายในทั้งเจ็ดมีความประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและเสริมแรงซึ่งกันและกัน จากแนวคิดดังกล่าว เราจึงสามารถนำแบบจำลองนี้มาใช้เพื่อกระบวนการดังต่อไปนี้

(1) ค้นหาว่ายังมีองค์ประกอบใดที่ทำงานไม่ประสานสอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น และจะต้องปรับปรุงอย่างไรจึงจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

(2) เข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบทั้งหลายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร, การปรับปรุงหรือเพิ่มกระบวนการทำงานใหม่, การควบรวมกิจการ, การเพิ่มหรือปรับปรุงระบบ, การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ฯลฯ

(3) วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน, สถานการณ์ในอนาคตที่คาดหมายว่าจะเป็น ตลอดจนช่องว่างและความไม่สอดคล้องของสถานการณ์ทั้งสองเพื่อให้สามารถปรับองค์ประกอบเพื่อความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถทำงานในสถานการณ์ใหม่นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการนำแนวคิด 7S Model ไปปฏิบัติ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1: ค้นหาเรื่องที่ยังไม่ประสานสอดคล้อง การนำกรอบแนวคิดของ 7S Model ไปใช้จำเป็นต้องมีการตั้งคำถามที่ถูกต้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีพอจะใช้พิจารณาความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องขององค์ประกอบ ผู้บริหารควรใช้ตัวอย่างคำถามต่อไปนี้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจสถานะขององค์กร โดยใช้ถามกับองค์กรในสถานะปัจจุบันและกับองค์กรในสถานะที่คาดว่าจะเปลี่ยนเพื่อให้ทราบช่องว่างในแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นที่ 2: กำหนดรูปแบบที่เหมาะสมขององค์กร นำข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามข้างต้นมาพิจารณาว่าองค์กรของตนควรมีรูปแบบการทำงาน (design) อย่างไรจึงจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในขั้นที่สองนี้ ผู้บริหารควรกำหนดรูปแบบที่ช่วยแก้ไขความไม่ประสานสอดคล้องที่มีอยู่ในขั้นตอนที่หนึ่งให้ดีขึ้นหรือหมดไป

ขั้นที่ 3: กำหนดเรื่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่งและที่สองมาจัดทำแผนการปฏิบัติ (action plan) ว่าจะต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดและมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไรจึงจะทำให้องค์ประกอบทั้งเจ็ดทำงานประสานสอดคล้องกัน แผนการปฏิบัติส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร และการรายงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารระดับล่างและระดับกลางมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ตัดสินใจ ชอบแต่ส่งเรื่องต่อ ๆ กันไป ผู้บริหารก็อาจจัดทำแผนปฏิบัติในการลดช่วงชั้นการบังคับบัญชาให้สั้นลง หรือเปลี่ยนเส้นทางการรายงาน หรืออาจจะนัดประชุมผู้บริหารเหล่านั้นเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำแผนการแก้ไข

ขั้นที่ 4. ทำการเปลี่ยนแปลง หลังจากได้กำหนดเรื่องที่จะปรับปรุงแก้ไขและเปิดโอกาสผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแล้ว ขั้นต่อไปคือการลงมือปฏิบัติ ในกรณีที่เรื่องซึ่งจะปรับปรุงแก้ไขมีหลายเรื่อง ควรแบ่งการทำงานออกเป็นระยะ (phase) ไม่ควรทำพร้อมกันไปทั้งหมดในคราวเดียว ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวายสับสนในการทำงาน นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในองค์ประกอบหนึ่งมักส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนว่าควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงเรื่องใดก่อนหรือหลัง หากภายในองค์กรไม่มีผู้มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนี้ควรยอมลงทุนจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา

ขั้นที่ 5: หมั่นทบทวนความประสานสอดคล้องขององค์ประกอบทั้งเจ็ด ผู้บริหารควรหมั่นทบทวนองค์ประกอบทั้งเจ็ดทุกครั้งที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อให้ทราบว่ายังทำงานประสานสอดคล้องกันอยู่หรือไม่ หรือในกรณีที่องค์กรไม่มีการปรับเปลี่ยนใด ๆ ต่อเนื่องมานาน

พอสมควร ก็ควรทบทวนให้มั่นใจว่าองค์ประกอบทั้งเจ็ดยังมีความประสานสอดคล้องกันเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กรและสามารถรับแรงกดดันหรือสภาพความผันแปร (dynamic) ของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม ประโยชน์ที่ได้รับจาก 7S Model 1. ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 2. ช่วยให้มองเห็นหนทางที่เหมาะสมในการนำกลยุทธ์ใหม่ไปใช้ปฏิบัติ 3. ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในภารกิจที่มีความซับซ้อนมาก ๆ (เช่น ภายหลังการซื้อหรือควบรวมกิจการ) สามารถบริหารการจัดการได้ง่ายขึ้น 4. ช่วยตรวจสอบผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร และมองเห็นว่าองค์ประกอบใดควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องใด 5. ช่วยเพิ่มทักษะและสมรรถนะการทำงานของพนักงาน

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ได้อธิบายถึง รูปแบบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ว่าประกอบด้วยประเด็นหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โดยกลยุทธ์ของบริษัทมุ่งสร้างความแตกต่างทางด้านของพนักงาน คือ การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานในบริษัท เกิด ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดี และความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องของการทำงาน โดยการฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนความรู้ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน และความก้าวหน้าของบริษัทไป พร้อมกันเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใน สถานการณ์ และ การกระจายอำนาจ (Empowerment) คือ การที่ผู้จัดการ แผนกต่าง ๆ กระจายงานที่ตนรับผิดชอบที่สำคัญให้กับพนักงาน ในบริษัทที่มีศักยภาพสูงมาช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ มีอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจสูงเพราะเวลาที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้จัดการ ในแต่ละฝ่ายจะมีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูงและเป็นการเอื้อ อำนาจในการตัดสินใจที่จะส่งผลให้พนักงานที่อยู่หน้างาน ให้มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานนั้น ทำให้ พนักงานรู้สึกมีความมั่นใจถึงความสามารถของตน และการเห็นถึง คุณค่าแห่งตน

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) โครงสร้างองค์กร โดยการแบ่งโครงสร้าง องค์กรของบริษัทควรทำให้ชัดเจนจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ บริหารไม่ใช่แบ่งไปเรื่อยจะทำให้โครงสร้างดูสมบูรณ์การจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทให้สอดคล้อง กับนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท และเป็นระบบเพื่อให้ การประสานงาน และการสั่งการในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทนั้นบรรลุเป้าหมาย โครงสร้างองค์กรเป็นแบบแนวราบ สายบังคับบัญชาสั้น ให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งตามหน้าที่ (Functional Organization Structure) ผู้บริหารระดับสูงจะคำนึงถึงหน้าที่ของงานเป็นสำคัญ โดยจัดกลุ่มพนักงานในบริษัทที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญที่ใกล้เคียงกัน ให้ทำงานที่มีลักษณะเหมือนกัน มีสาย การบังคับบัญชาที่ชัดเจนหรือเป็นการให้พนักงานในบริษัทได้ทำงาน ทำตามความถนัดของตนมีกำหนด

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละหน่วยงานในบริษัทไว้อย่างชัดเจนทำให้รูปแบบการทำงาน ที่ไม่ซ้ำซ้อน และไม่มีแผนกงานที่มากเกินไป

3. ระบบ (System) การบริหารแบบให้มีส่วนร่วมการตัดสินใจเป็นการให้ พนักงานในบริษัททุกคนร่วมตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ และ ความเชี่ยวชาญในการคิดตัดสินใจวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้ งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การให้มีส่วนร่วมการตัดสินใจ หรือที่เรียกว่า “Participative Management” เพราะการสร้างการมีส่วนรวม ในการตัดสินใจ คือ การกำหนดเป้าหมายมีการเชื่อมโยงพนักงาน ในบริษัท โดยวิสัยทัศน์ทั้งหมดต้องชัดเจน ซึ่งเป็นข้อบังคับ การทำงานระหว่างพนักงานในบริษัทกับผู้บริหารให้พนักงานทุกคน มีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการตัดสินใจในเรื่องกระบวนการ ของการทำงาน เช่น การพิจารณาปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก พนักงานในบริษัททุกคนยอมรับผล ที่เกิดจากการตัดสินใจของกลุ่ม ซึ่งการบริหารให้มีส่วนร่วม การตัดสินใจส่งผลต่อการดำเนินการบริหารจัดการภายในบริษัท เชิงวิเคราะห์ และยังลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในภายในบริษัท และยังสามารถช่วยขจัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานด้วยกัน

4. รูปแบบ (Style) การสอนงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ภายในบริษัท เพราะในบริษัทมีเป้าหมายให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมจากที่ไม่รู้จนเป็นรู้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างานได้ รวมถึงการเป็นพี่เลี้ยงนั้นเป็นการลดช่องว่างระหว่างพนักงาน รุ่นใหม่ และพนักงานรุ่นเก่าในเรื่องการแบ่งปันความรู้ของกระบวนการ

4.1 การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันซึ่งหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัทนั้น ไว้วางใจกัน และเป็นโอกาสดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน และยังช่วยสร้างโอกาสในการรู้จุดแข็งจุดอ่อนในตัวพนักงาน ในบริษัทเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างหัวหน้างานที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือกับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานในบริษัทการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีต้องมีทัศนคติที่ดี มีความประพฤติที่ดีปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท และมีประวัติ การทำงานที่ดีเพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่พนักงานใหม่มีลักษณะ การเป็นผู้นำเพื่อสามารถจูงใจโน้มน้าวจิตใจพนักงานใหม่ได้ โดย การทำหน้าที่พี่เลี้ยงเพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับ บริษัทเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม

5. บุคคล (Staff) บริษัทจะมีนโยบายถึงในเรื่องการวางเส้นทาง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพนักงานทุกคนในบริษัทว่าในอีก 5-10 ปีข้างหน้า พนักงานในบริษัทเจริญเติบโตไปเป็นตำแหน่ง ทิศทางใด และเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของตัวพนักงานบริษัท เองคืออะไร พนักงานในบริษัทต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ พวกสวัสดิการต่าง ๆ การทำงานที่ดีที่สามารถแบ่งเวลาให้กับ

ครอบครัว และเรื่องส่วนตัว ได้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมายมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานว่า ในอีก 5-10 ปี พนักงานในบริษัทเจริญเติบโตไปเป็นตำแหน่งทิศทางใด หรือเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของตัวพนักงานเองคืออะไร จาก ระดับพนักงาน เป็นหัวหน้างาน เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นรองผู้จัดการ เป็นผู้จัดการ ยังช่วยจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ในบริษัท ในการสร้างโอกาสการโอนย้ายงาน และการสับเปลี่ยน การสร้างคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การที่พนักงานในบริษัท ทุกคนมีชีวิตที่ดี และรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำบริษัทถือว่าพนักงานทุกคน ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ พนักงานต้องแบ่งหน้าที่ของตนออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่หนึ่ง ชีวิตในด้านของการทำงาน บริษัทที่ดีต้อง ทำให้พนักงานมีรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ และงานที่ทำต้องมีความมั่งคง และทำให้เกิดความสุขในชีวิตค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป สิ่งที่จะทำให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ พวกสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล บุคคลในครอบครัวของพนักงาน บริษัทมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะ และปลอดภัยโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บริษัท

6. ทักษะ (Skill) บริษัทเน้นทักษะในเรื่องการบริหารพนักงานให้ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด ระบบงานทรัพยากรบุคคล ระบบงานทางด้านบัญชี ระบบบริหารการผลิตรวมถึงระบบ ทักษะเทคโนโลยี สารสนเทศ ความจำเป็นต่อการพัฒนาบริษัทพนักงานทุกคน ในบริษัทต้องมีทักษะการใช้งานสารสนเทศต่าง ๆ บริษัทได้นำระบบซอฟต์แวร์ ERP ย่อมาจาก Enterprise Resource Planning มาใช้ในกระบวนการผลิตรวมไปถึงลดความเสี่ยงในการทำงานมีความ ปลอดภัยในฐานข้อมูลเนื่องจากมีการกำหนดสิทธิ์ และสามารถตรวจสอบประวัติการเข้าถึงข้อมูลย้อนหลัง

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) พนักงานทุกคนในบริษัท มุ่งการทำงานเป็นทีม บริษัท จะหล่อหลอมให้ทุกคนเป้าหมายเดียวกันร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจ ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ และ พยายามทำให้พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ดีขึ้น ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันหรือการทำงานเป็นทีม คือ ความเชื่อมั่นร่วมกันในบริษัท เปรียบเสมือนทิศทางการทำงานที่ชัดเจน อีกทั้งทำให้พนักงาน ในบริษัทเกิดความชัดเจนว่าบริษัทคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจาก ตัวพนักงานเมื่อพนักงานในบริษัทปฏิบัติตนตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดี ต่องานของตน และบริษัทเป็นความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ทุกคนในบริษัท จะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีความสามัคคี ให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน มีทัศนคติ ในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานในบริษัททุกคนรู้สึกถึงความสำคัญของหน้าที่ตน และรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพราะงานบางอย่างในบริษัทต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญจากพนักงานหลายฝ่าย พนักงานในบริษัททุกคนควร

เปิดใจที่จะยอมรับกันพูดจากันอย่างตรงไปตรงมาจะช่วยก่อให้เกิด บรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานในบริษัททุกคนก็จะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ บริษัทก็จะเติบโตไปเรื่อย ๆ อย่างไม่สิ้นสุด

รมณี เหลี่ยมแสง (2561) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร โดยเมื่อนำมาบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กรด้านการศึกษา สามารถสรุปแนวทางจากการศึกษา ได้ตามประเด็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ในประเด็นนี้เมือบูรณาการในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการภายใต้กลยุทธ์ที่มีการศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม เพื่อดำเนินการพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และชี้นำปลายทางความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรด้านการจัดการศึกษา จำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการภายใตโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องและชัดจนในภาระกิจการดำเนินงาน โดยเฉพาะโครงสร้างการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งในด้าน วิชาการ บุคคล แผนงานและงบประมาณ ไปจนถึงการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักในการกำหนดขอบเขตภาระงานและภาระกิจตามโครงสร้างสอดคล้องกับทฤษฎี

3. ระบบ (System) ในการบริหารจัดการบูรณาการการจัดการศึกษา การวางระบบในการดำเนินงาน เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับและหัวใจในการพัฒนาองค์กร เนื่องด้วยระบบการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ซึ่งสถานศึกษาต้องมีการวางระบบภายใต้ระเบียบและวิธีการที่เป็นเอกภาพ ส่งผลต่อการทำงานให้มีความต่อเนื่อง จากระบบที่เข้มแข็ง

4. รูปแบบ (Style) เป็นส่วนเสริมที่มีความสำคัญในการดำเนินงานภายใต้รูปแบบที่มีความเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร โดยเป็นประเด็นที่มองเห็นถึงวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น ที่จะนำพาองค์กรเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

4.1. การสอนงาน (Coaching) คือการถ่ายเท องค์ความรู้ จากบุคลากร หรือระบบบริหารจัดการเดิมไปสู่ กลุ่มใหม่ ให้เกิดองค์ความรู้จากประสบกรณ์เดิม ร่วมกับประสบการณ์ใหม่ผ่านการสอนงาน และการแนะนำถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น

4.2. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือการสืบทอด วัฒนธรรมองค์กร หลักการที่สืบสานกันไปสู่กลุ่มบุคคลใหม่ ผ่านการร่วมงานทั้ง ความสัมพันธ์ในด้านการงาน และในด้านความช่วยเหลือเกื้อกูล ในลักษณะการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งจะก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ผสมผสาน รูปแบบเก่าที่ผ่านประสบการณ์ ร่วมกับรูปแบบใหม่ๆที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

5. บุคคล (Staff) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางการศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถนำพาองค์กรยกระดับและส่งมองความสำเร็จได้

6. ทักษะ (Skill) เป็นส่วนเสริมจากด้านบุคคล โดยองค์กร ทั้งในส่วนขององค์กรทางการศึกษาจำเป็นจะต้องเสริมเติมทักษะที่มีความสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญ และความรู้ใหม่ การสร้างทักษะจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) เป็นหัวใจสุดท้าย ของการบริหารจัดการ ในการบูรณาการหลักการทฤษฎี 7s กับการจัดการศึกษา การสร้างค่านิยมร่วมในการเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นหลักการที่จะต้องเห็นความสำคัญ และร่วมกับสร้างค่านิยมร่วมกัน จึงจะครบองค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดและทฤษีดังกล่าว

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Model McKinsey ผู้วิจัยสรุปเป็นโครงสร้างทฤษฎีของการบริหารจัดการองค์กรได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในส่วนแรก Heard’s คือสภาพแวดล้อมด้านรูปธรรม ประกอบด้วย
   1) แผนกลยุทธ์ (Strategy)
   2) โครงสร้าง (Structure)
   3) ระบบ (System)
2. สภาพแวดล้อมส่วนภายในสอง Soft’s คือสภาพแวดล้อมด้านนามธรรม ประกอบด้วย
   4) ค่านิยมร่วม (Shared Value)
   5) ทักษะ (Skill)
   6) บุคลากร (Staff)
   และ 7) อัตลักษณ์ (Style) คือ วัฒนธรรมองค์กร และสไตล์การบริหาร

2.1.2 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร PIE

ในการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรบริษัทหรือองค์กรทางการศึกษาอย่างสถานศึกษานั้น มีหลักทฤษฎีในการบริหารที่มีความน่าสนใจและเป็นที่นิยมในการนำไปปรับใช้กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการวงจรที่เป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นการ วางแผน Planning การนำแผนไปปฏิบัติ Implementation รวมทั้งการติดตามและประเมินผล Evaluation ตามหลักทฤษฎี PIE ที่ได้มีนักวิชาการในระดับชาติและนานาชาติได้ นิยาม ความหมายและกระบวนการไว้ ดังนี้

Luther Gulick (1937) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ที่มีหัวใจสำคัญ 7 ขั้นตอน หรือที่เรียกว่า PIE ซึ่งเป็น องค์ประกอบหลัก ที่นำมาซึ่งวิธีการของกระบวนการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน Planning หมายถึง การวางแผนงาน การจัดเตรียมโครงการ และการวางระบบเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผนงานไว้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะจะเป็นแนวทางในการนำพาองค์กรไปสู่งานที่วางไว้จนเสร็จสิ้นภารกิจ และจะต้องมีความยืดหยุ่น อิสระ และมีแผนการดำเนินการย่อย ที่สำคัญ คือ

1.1 การจัดหน่วยงาน Organizing หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การบริหารจัดการภายในหน่วยงานให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสายงานที่แต่ละบุคลมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

1.2 การจัดตัวบุคคล Staffing หมายถึง การจัดการด้านบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลกร การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร การให้สวัสดิการขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร โดยการให้ความสำคัญกับบุคคล ที่ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร

2. การปฏิบัติ Implementation โดยเป็นการดำเนินการและการกำกับติดตามจากการวางแผนงาน โดยมีหลักสำคัญคือการวินิจฉัยสั่งการให้ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ ผ่านภาระหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจของบุคลากรตามสายงานต่างๆ ซึ่งมีหัวใจสำคัญคือ

2.1 การประสานงาน Coordinating หมายถึง การสร้างเครือข่ายชุมชนระหว่างสายงาน ให้สามารถขับเคลื่อนงานกันเป็นทีม เพื่อประสานกิจกรรมต่างๆให้เกิดความร่วมมือที่ดี จนสามารถดำเนินกิจการตามแผนงานให้สำเร็จวัตถุประสงค์

2.2 การดำเนินงานตามแผน หมายถึง การดำเนินการตามแผนงานที่วางเป้าหมายไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

3. การติดตามและประเมินผล Evaluation หมายถึง การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามแผน ให้มีความรอบคอบรัดกุม เพื่อเป้าหมายผลสำเร็จขององค์กรที่ต้องการลดข้อจำกัดและความผิดพลาดต่างๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

3.1 การรายงาน Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นของบุคลากรระดับต่างๆในหน่วยงาน ตามภารกิจ เพื่อจะได้ทราบปัญหา และความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน

3.2 การจัดทำงบประมาณ Budgeting หมาถึง การนำผลการกำกับติดตาม มาสรุปเพื่อจัดวางทรัพยากร โดยเฉพาะด้านงบประมาณ เพื่อลดข้อจำกัด ปัญหาและเสริมสร้างประสิทธิภาพความจำเป็นในการดำเนินงานในการวางแผนครั้งต่อไป

Henri Fayol (1949) ซึ่งเป็นนักบริหารจัดการได้กล่าวถึง ทฤษฎี PIE ว่าคือกระบวนการบริหารที่เรียกว่า A General Approach to Administration ไว้ว่า ประกอบด้วยลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. To Plan หมายถึง การวางเป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน ทั้งแผนปฏิบัติงานหลัก และแผนรายย่อย เพื่อลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างรัดกุม

2. To Implementation หมายถึง การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยลำดับ ขั้นตอนกระบวนการ คือ

2.1 To Organize หมายถึง การจัดโครงสร้าง แบ่งกลุ่มงาน การแบ่งงานทั้งด้านทรัพยากร วัสดุและอัตรากำลังคน ออกไปตามหน้าที่และความเหมาะสมกับงาน

2.2 To Command หมายถึง การจัดการอำนาจ การบังคับสั่งงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามสายงานและแผนการดำเนินงาน

2.3 To Coordinate หมายถึง การประสานวาน สร้างความร่วมมือ

3. To Evaluation หมายถึง การ To Control คือการควบคุมการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลให้เป็นไปตามแผนการที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่แผนที่ดีขึ้นต่อไป ในการบริหารงานตามกระบวนการ PIE คือการขับเคลื่อนในลักษระวงล้อการบริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผลที่วางไว้ โดยลดซึ่งข้อจำกัด และปัญหาที่ก่อเกิดข้อจำกัดในการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (1955) หน่วยงานการศึกษาของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอทฤษีการบริหารจัดการ PIE ที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานตามองค์ประกอบต่อไปนี้

1. Planning การวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ หรือคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ความสำเร็จ เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน โดยเป็นดั่งทิศทางของการดำเนินงานตามกระบวนการที่วางไว้เป็นลำดับขั้นตอน และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. Implementation การดำเนินงานตามแผน หมายถึง การปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งมีกระบวนการขั้นตอนที่สำคัญ คือ

2.1 การจัดหาทรัพยากรการบริหาร Allocation หมายถึง การแสวงหาและการวางตัวบุคคลให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติตามแผนได้อย่างเชี่ยวชาญ โดยมีการสนับสนุนทรัพยากรให้อย่างต่อเนื่องตามความจำเป็น

2.2 การส่งเสริมกำลังบำรุง Stimulating หมายถึง การสร้างสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเสริมแรงทางบวก การกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานในด้านกำลังใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การประสานงาน Co-ordinating หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ ให้ผู้แทนสามารถประสานหน่วยงานย่อย พบปะ ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนแนวทาง แสดงความคิดเห็น

หรือนำเสนอความคืบหน้าตลอดจนปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ โดยการสร้างความสัมพันธ์การดำเนินงานระหว่างกัน โดยไร้ความขัดแย้ง และยึดเป้าหมายองค์กร

3. Evaluation การติดตามและประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบกำกับติดตามการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและสรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางลดข้อจำกัดและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกระยะของการดำเนินงาน และเป็นการประเมินผลงานเพื่อเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ นำไปสู่การวางแผนงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อผลที่ดีในอนาคตต่อไป

สถาพร บุตรใสย (2563) ได้สรุปนิยามของทฤษฎี PIE ตามทฤษฎี ซึ่งมีหลักทฤษฎีในการบริหารที่มีความน่าสนใจและเป็นที่นิยมในการนำไปปรับใช้กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการวงจรที่เป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นการ วางแผน Planning การนำแผนไปปฏิบัติ Implementation รวมทั้งการติดตามและประเมินผล Evaluation ซึ่งมีความหมาย แต่ละองค์ประกอบเชิงทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1.การวางแผน Planning คือ การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรม โดยกำหนดขั้นตอน วิธีดำเนินงาน งบประมาณ ทรัพยากรและผู้รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.การนำแผนไปปฏิบัติ Implementation คือ การมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติงานว่าได้บรรลุเป้าหมายในด้านการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร รวมถึงการประสานงานและอำนวยความสะดวกตลอดกระบวนการปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การติดตามและประเมินผล Evaluation คือ การควบคุม กำกับติดตาม ตลอดกระบวนการที่นำแผนปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรมไปปฏิบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการรายงานผลและนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษาทฤษฎี ในการบริหารจัดการองค์กร มีลำดับกระบวนการ องค์ประกอบหลักของทฤษฎีในการบริหารที่สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตามกระบวนการวงจรที่เป็นสากล คือ วางแผน Planning การนำแผนไปปฏิบัติ Implementation รวมทั้งการติดตามและประเมินผล Evaluation ตามหลักทฤษฎี PIE และสามารถแจกแจงความหมายเชิงทฤษฎีจากนักวิชาการได้ ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 การวางแผน Planning

หลักการสำคัญของทฤษฎีการดำเนินการและบริหารจัดการองค์กรคือ การวางแผนการวางแผนเป็นหลักกระบวนการสากลของการดำเนินงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้นิยามถึงทฤษฎีการวางแผนไว้ ดังต่อไปนี้

Luther Gulick (1937) ได้นิยามทฤษฎีของการวางแผน Planning ตามหลักการทฤษฎี PIE โดยมีที่มาจากทฤษฎี (POSDcoRB) ไว้ ดังนี้ การวางแผน คือ การคาดการณ์ พยากรณ์โดยใช้หลักการล่วงหน้าในการเตรียมการเพื่อปฏิบัติภารกิจในอนาคต โดยต้องคำนึงถึง ปัญหา จากวิธีการที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า และเตรียมพร้อมสำหรับสถาณการณ์ที่จะเกิดขึ้น เป็นการวางเป้าหมายโดยมีปลายทางคือความสำเร็จ ตามเป้าหมาย และการวางแผนจะต้องมีการกำหนดกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนไว้อย่างชัดจน รัดกุม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจตรงกัน

Henri Fayol (1949) ได้กล่าวถึง การวางแผน Planning ว่าการวางแผน หมายถึงการดำเนินการส่วนหนึ่งจากทฤษฎี POCCC โดยเป็นขั้นแรกที่สำคัญที่สุดของกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการวางแผนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และในการวางแผนจะต้องกำหนดขั้นตอน กระบวนการเป็นลำดับชัดเจน ตรงประเด็น จากการคากการณ์ข้อจำกัด ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวแปรสำคัญในความสำเร็จและผลลัพธ์ของการปฏิบัติภารกิจกิจกรรมที่เกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการเดินทางไปสู่ปลายทางความสำเร็จ จึงเห็นได้ว่า แผนปฏิบัติการที่ดีย่อมเป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต

ดวงจิต สนิทกลาง (2561) ได้ให้ความหมายของการวางแผน Planning ว่าคือกระบวนการขั้นแรกในการดำเนินกิจกรรมภารกิจใดๆ โดยเป็นการป้องกัน คาดการณ์ถึงวิธีการที่ดีที่สุด รวมถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ วิธีปฏิบัติ ลำดับขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากรที่ใช้ ไปจนถึงบริบทอื่นๆที่เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

สถาพร บุตรใสย (2563) ได้สรุปนิยามของการวางแผน Planning ว่า การวางแผนหมายถึงการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการและกิจกรรม โดยกำหนดขั้นตอน วิธีดำเนินการ งบประมาณ ทรัพยากรและผู้รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการทั้งหมด โดยจะเป็นตัวชี้วัดว่าแนวทางการดำเนินงานจะมีโอกาสประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาทฤษฎีการวางแผน Planning นั้นหมายถึง ขั้นตอนสำคัญที่สุดของการดำเนินงานที่จะสามารถลดปัญหาและข้อจำกัด ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จของการดำเนินงานได้ คือการเตรียมการ วางแผน การกำหนดเป้าหมายสำคัญและกลยุทธ์รวมถึงวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายดังกล่าวในทุกๆบริบท โดยเป็นการคาดการณ์ถึงสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น และวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมายเป็นลำดับขั้นตอนอย่างรัดกุม

2.1.2.2 การนำแผนไปปฏิบัติ Implementation

ทฤษฎีการดำเนินการและบริหารจัดการตามหลัก PIE นั้นมีขั้นตอนที่เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ และการเชื่อมต่อระหว่างต้นทางไปสู่ผลลัพธ์ความสำเร็จ นั่นคือ การนำ

แผนไปปฏิบัติ หรือการปฏิบัติตามแผน Implementation โดยนักทฤษฎีด้านการศึกษาได้กำหนดกระบวนการของการนำแผนไปฏิบัติ ไว้ ดังต่อไปนี้

Luther Gulick (1937) ได้นิยามทฤษฎีของการปฏิบัติตามแผน Implementation ตามหลักการทฤษฎี PIE โดยมีที่มาจากทฤษฎี (POSDcoRB) ไว้ว่าเป็นการนำแผนการมาดำเนินตามขั้นตอนในแต่ละกระบวนการ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการลงมือทำตั้งแต่การประสานงาน วางตัวผู้รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติ การกำหนดคนรับผิดชอบเผื่อปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ในแต่ละขั้นตอน ที่สำคัญคือ การปฏิบัติตามแผน การวางตัวบุคคลผู้รับผิดชอบในภารกิจ การจัดหาทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน บุคลล วัสดุอุปกรณ์ อาจจะมาจากการประชุมหารือ การร่วมมือเป็นเครือข่าย การสนับสนุนส่งเสริมข้ามสายงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือวัตถุประสงค์ของการวางแผนไว้ในขั้นแรก เป็นการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจากการวางแผน

Henri Fayol (1949) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตามแผน Implementation หรือการดำเนินงานตามแผน หมายถึง การดำเนินการส่วนหนึ่งจากทฤษฎี POCCC โดยเป็นการกำหนดจัดวางบุคคลเพื่อดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ด้วยความร่วมมือกันจากบุคลากรที่จะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจะดำเนินการตามวิธีปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน และนอกจากนี้จะต้องบูรณาการ หารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้จะต้องเป็นขั้นตอนของการสร้างเครือข่าย จัดสรรทรัพยากรตามแผนที่กำหนดไว้ไปจนถึงกำหนดรูปแบบการปฏิบัติโดยอิสระ บนพื้นฐานเป้าหมายที่วางไว้เป็นสำคัญ

ดารัตน์ กันเอี่ยม (2561) กล่าวถึง การปฏิบัติตามแผน Implementation ในเชิงทฤษฎีว่า การดำเนินการปฏิบัติตามแผน นั้นหมายถึง การดำเนินการต่อเนื่องจากการวางแผน คือนำแผน โครงการต่างๆที่กำหนดไว้ ไปสู่กระบวนการขั้นตอนของการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น การประชุมปฏิบัติการตามแผน การกำหนดวางตัวบุคคลผู้รับผิดชอบดำเนินการปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากร ไปจนถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยยึดกระบวนการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ในขั้นต้น เพื่อให้บุคลากรทุดคนมีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลัพธ์สูงสุดตามที่ได้กำหนดไว้ตามแผน

เทพสุดา เมฆวิลัย (2563) ได้ให้ความหมายเชิงทฤษฎีของ การปฏิบัติตามแผน Implementation ไว้ว่า หมายถึงการดำเนินการโดยการปฏิบัติงานโดยบุคคลที่ถูกกำหนดให้รับผิดชอบ ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นขั้นตอนของการพิจารณาแผนให้ออกมาสู่ผลเชิงประจักษ์ ตามบทบาทและภารกิจที่ได้รับในแต่ละบุคคล ให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักการเดียวกันที่กำหนดไว้ตามแผนการปฏิบัติงาน และจะต้องอาศัยการประสานงาน ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสรุปปัญหาข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือผลลัพธ์ของงานตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ในแผน

จากการศึกษาความหมายเชิงทฤษฎีของ การปฏิบัติตามแผน Implementation สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผน คือการดำเนินการต่อเนื่องจากขั้นตอนของกระบวนการวางแผน โดยเป็นการขับเคลื่อนงานตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในแผน ตั้งแต่ การกหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดำเนินการ การจัดสรรทรัพยากร การหารือ ปรึกษาแลกเปลี่ยน เสนอแนะกันเพื่อมีเป้าหมายสำคัญตามวัตถุประสงค์ของแผนงานที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ร่วมกัน โดยมีกระบวนการขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดบุคลากรรับผิดชอบภารกิจและปฏิบัติงานตามแผน การกำหนดทรัพยากร การประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นระบบเครือข่าย ให้มีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันในการดำเนินงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผน

2.1.2.3 การติดตามและประเมินผล Evaluation

ปลายทางการดำเนินงานและการบริหารจัดการคือผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพโดยเกิดขึ้นกับองค์ได้นั้น ตามหลักการทฤษฎี PIE นั้นคือต้องมีการ ติดตามและประเมินผล Evaluation โดยเป็นขั้นทฤษฎีของการศึกษาข้อจำกัด แนวทางพัฒนา ไปจนถึงกระบวนการแก้ไขปัญหา และได้มีนักคิด นักทฤษฎีได้นำเสนอแนวทฤษีของการติดตามและประเมินผลไว้ ดังต่อไปนี้

Luther Gulick (1937) ได้กล่าวถึง การติดตามและประเมินผล Evaluation หรือการตรวจสอบติดตาม หมายถึง การดำเนินการส่วนหนึ่งจากทฤษฎี (POSDcoRB) ไว้ว่า เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินงาน ด้วยการกลั่นกรองข้อมูลในด้านต่างๆ ในระหว่างการดำเนินการ ด้วยการตรวจสอบ สังเกต วิเคราะห์ ตลอดจนสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาในอนาคต โดยการติดตามตรวจสอบ จะต้องทำให้ทราบได้ถึงการบบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สาเหตุปัจจัยของการบรรลุผล หรือไม่บรรลุผล ตัวแปรต่างๆที่เกิดขึ้น ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ตลอดจนประสิทธิภาพของแผนงาน บุคลากร กลวิธี และบริบทสภาพแวดล้อม

Henri Fayol (1949) ได้นิยามทฤษฎีของการปฏิบัติ โดยการติดตามและประเมินผล Evaluation ตามหลักการทฤษฎี PIE โดยมีที่มาจากทฤษฎี POCCC โดยเป็นการสรุปผลการดำเนินงาน ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ ตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ข้อมูลระหว่างขั้นตอนของการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัด ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ประสิทธิภาพของแผนการ บุคลากร ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นจากการสังเกต ติดตาม วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การแก้ไปข ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานครั้งต่อไปเป็นสำคัญ

เทื้อน ทองแก้ว (2563) ได้กำหนดนิยามเชิงทฤษฎี ในเรื่อง กระบวนการติดตามและประเมินผล Evaluation จากทฤษฎีการบริหารจัดการขั้นจากทฤษฎีการบริหาร CSIPOCF (Context, Suppliers, Input, Process, Output/outcome, Customers, Feedback) ไว้ว่า กระบวนการติดตามและประเมินผล Evaluation หมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินการต่อเนื่องเป็นลำดับสุดท้ายของการดำเนินงาน เป็นกระบวนการเพื่อทราบผลลัพธ์ ของการดำเนินการ ว่ามีความคุ้มค่า ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้มากน้อยเพียงใด ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ต้องการหรือคาดการณ์ไว้หรือไม่ เพราะสาเหตุตัวแปรใดที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในทุกๆกระบวนการ ซึ่งเป็นการนำข้อมูลจากการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ในระยะต่างๆทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก บริบท สภาพแวดล้อม โดยมีหัวใจสำคัญเพื่อนำข้อมูลไปสู่การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของการวางแผนการดำเนินงานในครั้งต่อไป ให้เกิดงานที่ทรงประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นข้อมูลสำคัญในการใช้คาดการณ์ คาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

สถาพร บุตรใสย (2563) ได้สรุปประเด็นของ กระบวนการติดตามและประเมินผล Evaluation ว่าหมายถึง การควบคุม ดูแล กำกบัติดตามตลอดกระบวนการที่นำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ จากโครงการและกิจกรรมตามแผน เป็นการประเมินตามผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการรายงานผลและนำผลมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้จากกระบวนการวัดผล การสังเกตการตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบ โดยใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณา เป็นแนวทางในการตัดสินผลลัพธ์เพื่อพิจารณา และนำไปสู่การตัดสินใจ เปรียบเทียบระหว่างผลที่ได้ กับสิ่งที่คาดการณ์ไว้ในขั้นของการวางแผน

จากการศึกษา กระบวนการติดตามและประเมินผล Evaluation ผู้วิจัยสามารถสรุปและนำเสนอว่ากระบวนการ กระบวนการติดตามและประเมินผล Evaluation คือขั้นตอนต่อเนื่องตามลำดับของการวางแผน และการปฏิบัติตามแผน เพื่อได้ข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปรับปรุง การพัฒนา ตลอดจนการเปรียบเทียบผลลัพธ์จากแผนงานและผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการติดตาม ประเมินผลหลากหลายรูปแบบ

และเมื่อวิเคราะห์จากการศึกษากระบวนการดำเนินงานทั้งสามแนวทาง ซึ่งประกอบกันเป็นวงจรการดำเนินงานตามวงรอบ สามารถสรุปได้ว่า วงจรในการดำเนินงานที่เหมาะสมจะประกอบไปด้วยขั้นตอนของ การวางแผน Planning การติดตามตรวงสอบ Implementation และการติดตามตรวจสอบและประเมินผล Evaluation โดยถือเป็นสงจรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลที่ดี

2.1.3 ทฤษฎีตามหลักธรรมพุทธบูรณาการกับการบริหาร

ในการบริหารงานหรือองค์กรนั้น ทั้งการบริหารคนและองค์กรให้สำเร็จโดยสมบูรณ์แบบ ก็อาจจะเป็นไปได้ยาก แต่การยึดหลักธรรมเพื่อลดทอนความไม่ดีนั้นถือเป็นแนวทางแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ที่พิสูจน์ว่าช่วยได้ เพราะถือเป็นงานที่ต้องใช้ศิลปะ มากกว่าวิทยาศาสตร์ เพราะคนนั้นไม่ใช่

ทรัพย์สินขององค์กร คนนั้นมีชีวิต มีสุขเศร้า เหงาและรัก และคนนั้นก็มีความสำคัญมากๆที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ศิลปะการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักพุทธปรัชญาเถรวาท ว่าด้วยเรื่องหลักความจริง การบริหาร การครองคน ครองตนและครองงาน ดังนี้

2.1.3.1 หลักทฤษฎีธรรม อิทธิบาท 4

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน (2551) ในพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ(ฤทธิ์หรือ ความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวน ไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามล าดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำเอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน อิทธิบาท มาจากคำ 2 คำ คือ อิทธิหมายถึง ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผล และ บาท หมายถึง วิถีทาง เป็นรากฐานที่นาไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง วิถีทางที่จะ นาไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นามาใช้ในการ ประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้น ควรเป็นความสำเร็จในทาง ที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย หลักธรรมนี้เรียกอีกอย่างว่าธรรมสามัคคี เป็น หลักธรรมที่การปฏิบัติที่เกี่ยวโยงกัน ผู้กระทำจะต้องร่วมกันกระทำทั้ง 4 ข้อ ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่ หวังไว้จะทำเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้อิทธิแปลว่าความยิ่งใหญ่ บาท แปลว่า ทางเดิน อิทธิบาท จึง แปลว่า ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่นั่นเอง ถ้าเราปรารถนาจะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่า จะเป็นการงานก็ดีการศึกษาก็ดี หรือ กิจการงานใดๆ ก็ตาม เราต้องใช้อิทธิบาท 4 กถิน อัตถะโยธิน กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นคุณ 4 อย่าง ถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้ บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวได้ว่าอิทธิบาท 4 เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่ งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญสมถ วิปัสสนา อิทธิบาท 4 เป็นธรรม สำหรับความสำเร็จ ซึ่งต้องใช้ในการทำงาน และเป็นทางเดียวที่จะปฏิบัติเพื่อนาไปสู่นิพพานได้ ดังที่ พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุนั้นๆ ย่อมเจริญด้วยอิทธิบาทเป็นเรื่องปรุงสมาธิ อัน ประกอบด้วย ฉันทะ เป็นประธาน ด้วย วิริยะ เป็นประธาน ด้วย จิตตะ เป็นประธาน ด้วย วิมังสา เป็น ประธาน” และจากความหมายของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่นาไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน เป็นหลักใน การปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ) และวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง)

พระมหาบรรจง ติสรโณ (2560) ได้ให้ความหมายของ หลักทฤษฎีธรรม อิทธิบาท 4 ไว้ ดังต่อไปนี้ อิทธิบาทธรรม 4 ประการเป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ได้มีนักปราชญ์ให้ความหมายของอิทธิบาทธรรมไว้มากมาย ดั่งเช่น พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิทธิบาท แยก

เป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท”แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นหลักธรรมที่ไม่ เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่า มีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ 2 พันกว่าปีนี้ ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย ประกอบด้วย

1) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรง รักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้

2) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ

3) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้

4) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะ นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ ดังที่กล่าวมา

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตโต (2561) ได้ให้คำนิยามหลักทฤษฎีธรรม ของอิทธิยาท 4 ไว้ว่าเป็นหลักปรัชญาธรรมที่จะนำทางสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1) ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการ ทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้ รางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำงาน ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4) วิมังสา ทำงานด้วย ปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำ นั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

จากการศึกษาในเรื่องหลักทฤษฎีธรรม อิทธิบาท 4 นั้นถือเป็นหลักธรรมในการนำพาสู่ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยหลักองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

ฉันทะ การรัก ศรัทธา ในงานที่ทำอย่างจริงใจ

วิริยะ การเพียรพยายามทำงานนั้น ด้วยความจริงใจ มานะ พยายาม

จิตตะ คือการ ตั้งใจ มุ่งมั่น สม่ำเสมอในการทำงาน

วิมังสา คือการไตร่ตรอง พิจารณา ติดตามตรวจสอบ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำพาให้งานประสบผลสำเร็จตามตั้งใจ

2.1.3.2 หลักทฤษฎีธรรม พรมวิหาร 4

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน (2551) ในพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่อง อยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้ เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบไปด้วย

1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ด้วยอาการแช่มชื่น เบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2561) ได้กำหนดหลักธรรมสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร คือ หลักพรหมวิหาร 4 ที่เป็นหนึ่งในหลักหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในปัญหาในการบริหาร ประกอบด้วย

1) เมตตา คือการปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข ความมีมิตรไมตรีต่อกัน มีน้ำใจและความปรารถนาดี มองคนเป็นเพื่อนที่ไม่คิดร้ายต่อกัน จะช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

2) กรุณา คือการปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ การช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความจริงใจ หรือแนะนำ มอบหมายความหวังดีต่อกันและกัน

3) มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี การไม่อิจฉา ริษยาเมื่อผู้อื่นได้ดีประบความสำเร็จแต่เป็นกสนช่วยเกื้อกูล ยินดีในความสำเร็จนั้น

4) อุเบกขา คือการรู้จักวางเฉย การวางใจเป็นกลาง ยึดหลักคุณธรรมประจำใจ มีความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือใช้อคติในการตัดสินปัญหา

และยังได้ขยายความเพิ่มเติมของพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือของท่านผู้เป็นใหญ่ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรม ประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่ต้องมีไว้ เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องโดยสอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เขาประสบ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย ปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและ ปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2560) ได้กล่าวถึง หลักทฤษฎี ตามหลักธรรมพรมวิหาร 4 ไว้ดังต่อไปนี้

1. เมตตา คือ ภาวะของจิตที่มีเยื่อไยไมตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศจากอาฆาตพยาบาท เครียดโกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มองด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุขปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมใหม่ขึ้นภายในจิต วิธีอบรม คือ ระวังใจมิให้โกรธแค้น ขัดเคืองอาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่าตัวเองรัก สุข ต้องการความสุขฉันใดคนอื่นสัตว์อื่นก็ฉันนั้น เมื่อทำความสงบจากอาฆาตพยาบาทและทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้ แล้วควรหัดแผ่จิตเช่นนั้นออกไปแกคนอื่นสัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ดังเช่น คิดว่า “จงอย่ามีเวรอย่าเบียดเบียนอย่าทุกข์มีสุขรักษาตนให้ดีเถิด”

2. กรุณา คำว่ากรุณาเป็นคำภาษาบาลีแปลว่าความสงสาร กิริยาที่สงสาร กรุณา หมายถึง ความสงสาร ปรารถนาให้เขา พ้นจากความทุกข์ ความเดือดร้อน ลำบากต่าง ๆ โดยสาธุชนคนดี เมื่อพบคนที่ประสบความเดือดร้อนหรือทุกข์ยากไม่ สามารถนิ่งเฉยได้ มีความรู้สึกเป็นทุกข์ ไม่สบายใจหวั่นไหว ปรารถนาจะช่วยเหลือ ในคัมภีร์อรรถกถาได้ให้คำจำกัดความว่า กรุณา มีความเป็นไปโดยอาการปลดเปลื้องทุกข์ มีความอดกลั้นไม่ได้ต่อความทุกข์ของผู้อื่นเป็นกิจ มีการไม่เบียดเบียนเป็นเครื่อง ปรากฏ มีความเห็นความเป็นผู้อานาถาของสัตว์ผู้ตกยากเป็นปาทัฏฐาน มีการเข้าไปสงบความเบียดเบียนเป็นสมบัติ และมีความ เกิดความเศร้าโศกเป็นตัววิบัติ

3. มุทิตา คือ คำว่า มุทิตา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้อธิบายไว้ว่า เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า พลอยยินดี มุทิตา คือ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีจะน้อยหรือมากก็ตาม จะต้อง แสดงความยินดีต่อกันเสมอ ผู้หลักผู้ใหญ่หรือผู้น้อยได้รับเกียรติยศตำแหน่งก็ไปแสดงความยินดี ไปแสดงความยินดีในความ ทุกข์ คือไปแสดงความยินดีกับผู้อื่นที่ตนไม่ชอบไม่เป็น

มุทิตาก็มีอยู่มิใช่น้อยเหมือนกันที่เห็นเขาได้ดีก็กลับอิจฉาตาร้อนหาทาง ทำลาย บางครั้งจำเป็นเพราะว่าหน้าที่บังคับให้ต้องทำก็ไปแสดงความยินดีอย่างแกนๆ คนที่ขาดมุทิตาจะหาความสุขมิได้เลย ใจคอหงุดหงิดทุรนทุราย ปัญญาเสื่อม ไม่ค่อยมองเห็นความเจริญทั้งส่วนตัวและส่วนผู้อื่น ชาตินี้ทั้งชาติเพียงมีลมหายใจเท่านั้น เขาจะไม่มีความสุขเลยทั้ง ๆ ที่มีทรัพย์สมบัติทุกอย่างสมบูรณ์ดี ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีมุทิตา แม้จะเป็นคนยากจนเขาก็มีความสุข ในชีวิตอย่างสมบูรณ์ ในคัมภีร์อรรถกถาได้ให้คำ จำกัดความว่ามุทิตามีความยินดีด้วยเป็นลักษณะ มีความไม่ริษยาเป็นกิจ มีความไม่ก าจัดความไม่ใยดีด้วยเป็นผลปรากฏ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีกับความสุขจากความสำเร็จด้านต่าง ๆ ของผู้อื่น ปราศจากการอิจฉาริษยา เป็นลักษณะที่เต็มเปี่ยมไปด้วยไมตรีอันเป็นกุศลจิตซึ่งต่างจากมุทิตาเทียมหรือมุทิตาที่แฝงด้วยอกุศล ได้แก่ มุทิตาของผู้พลอยยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น แต่เต็มไปด้วยความยึดมั่นถือมั่นในประโยชน์ของตนที่ได้รับจาก ความสำเร็จนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น มุทิตา จึงเป็นความพลอยยินดีในความสุขจากความสำเร็จของผู้อื่น ๆ โดยปราศจากความอิจฉา ริษยาและเปี่ยมล้นด้วยไมตรี

4. อุเบกขา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายไว้ว่าเป็นคำภาษาบาลี แปลว่าความวาง เฉย ความวางตัวเป็นกลาง ความวางใจเฉยอยู่ พระธรรมปิฎก (ป. อ ปยุตฺต์ ปยุตฺโต) กล่าวว่าอุเบกขาความวางใจ เป็นกลางอันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะ วินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะว่าเขารับผิดชอบของตน ในคัมภีร์อรรถกถา ได้ให้คำจำกัดความว่าอุเบกขามีอันเป็นไปโดยอาการเป็นกลาง ๆ ในสัตว์ทั้งหลาย เป็นลักษณะ มีอันเห็นภาวะ สม่ าเสมอกันในสัตว์ทั้งหลายเป็นกิจ มีอันสงบความเสียใจและความดีใจ อุเบกขาจึงหมายถึง ความวางเฉย คือ ไม่พยายาม ไขว่คว้าขวนขวายให้เขามีความสุข

จากการศึกษาทฤษฎีหลักพรมวิหาร 4 นั้น พบว่า การกระทำใจว่าสัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของ ๆ ตน พรหมวิหาร 4 ที่เริ่มต้นจากเมตตาและเรียงลำดับไปตามกรุณา มุทิตา และลงท้ายที่อุเบกขา ด้วยเหตุผลว่า เมตตามีความเกื้อกูลแก่สัตว์เป็นลักษณะอยู่แล้ว ต่อมาเมื่อเราได้เห็นหรือได้รับรู้ว่ามีผู้ได้รับทุกข์ถ้าหากว่าเราปรารถนาที่ จะเกื้อกูล แล้วขจัดทุกข์ออกจากเขานั่นคือ ความกรุณา ต่อจากนั้นเมื่อเราได้รับรู้หรือเห็นผู้อื่นได้ดีมีความสุขโดย ปราศจากทุกข์แล้วมีความรู้สึกปราบปลื้มยินดีด้วยเรียกว่ามุทิตา และสุดท้ายด้วยปัญญาเมื่อเราพิจารณาเห็นแล้วเราจะรู้ว่า เรื่องใดที่เราควร วางเฉยและหยุดที่จะเข้าไปร่วมรับรู้ในความรู้สึกของผู้อื่น เพราะเหตุดังนี้ พระพุทธองค์จึงตรัสเมตตาไว้ก่อนด้วยอำนาจการมุ่งเกื้อกูลและจบด้วยอุเบกขา ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องมีความเป็นกลางเป็นธรรม วางตัวเป็นกลาง ผู้ที่สามารถวางตัวได้สงบ เยือกเย็นสามารถเป็นที่พึ่งให้ได้ทุกคน

2.1.3.3 หลักทฤษฎีธรรม อริยสัจ 4

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน (2551) ในพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้บรรยายถึงหลักธรรม อริยสัจ 4 ธรรมแห่งความเป็นจริง ทั้ง 4 ประการ ซึ่ง องค์ประกอบของอริยสัจ 4 อริยสัจ 4 ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงสั่งสอนและที่เหล่าพระสาวกได้นำมาสืบ ทอดต่อกนมานั้นเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า มี 4 ประการคือ

(1) ทุกข์หรือทุกข์อริยสัจ

(2) สมุทัย หรือ ทุกขสมุทัยอริยสัจ

(3) นิโรธ หรือ ทุกขนิโรธอริยสัจ

(4) มรรค หรือ ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา

อริยสัจ เป็นความจริงอันประเสริฐ มีเนื้อหาหลักที่ ปรากฏในคัมภีร์ ทางพระพุทธศาสนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทุกข์ หรือทุกข์สัจจะ (Suffering หรือ Misery) ความจริงประการแรกที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้คือความทุกข์ความทุกข์ในอริยะสัจสี่ ต่างจากความทุกข์ในไตรลักษณะ ความทุกข์ในไตรลักษณะ หมายถึงการที่สิ่งต่างๆทนอยู่ได้ไม่ นาน ต้องมีอันเปลี่ยนแปลงไป แต่ทุกข์ในอริยสัจสี่ หมายถึงความยากลำบาก ความยุ่งยากความ เจ็บปวด ความทรมาน

2. สมุทัย แปลว่า เหตุเกิดแห่งทุกข์ พระพุทธเจ้าทรงค้นพบว่า “ตัณหา” คือความยากความ ต้องการ เป็นต้น เหตุอันแท้จริงของความทุกข์ตัณหามี 2 อย่าง คือ

1) กามตัณหา ความอยากได้อยากมีในกามคือรูปเสียง กลิ่น รส สัมผัสที่น่าใคร่น่าชอบใจ อยากได้ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข

2) กิเลศตัณหา หมายความว่า ความอยากที่ประกอบด้วยความเห็นแฎ่ตัว อยากได้มา เพื่อความสุขความสำราญของตน จัดเป็นกามตัณหา ตัณหาชนิดนี้ถ้าจะเรียกให้เด่นชัดขึ้น ควรจะ เรียกวา อยากให้มา คืออยากให้ รูป เสียง กลิ่น รส ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เป็นต้น

3. นิโรธ หรือ “ความดับทุกข์” นั้นเป็นส่วนผลในปัจจุบันนี้เราอาจจะไม่มีนิโรธเพราะเรายังมีทุกข์และตัณหา แต่การที่พระพุทธเจ้าทรงยกนิโรธขึ้นมาแสดงไว้ ก็เพื่อชี้ให้เห็นว่า ความทุกข์และเหตุแห่งความทุกข์เป็นสิ่งที่คนสามารถดับได้กาจัดให้หมดสิ้นไปได้เป็นการให้ความหวัง กับมนุษย์เพราะมนุษย์ส่วนมากเข้าใจว่าความทุกข์และตัณหาเป็นของธรรมชาติซึ่งเกิดมีเอง ไม่มี ทางที่จะกาจัดหรือบรรเทาได้ แล้วก็ก้มหน้ารับทุกข์ต่อไป โดยไม่คิดหาทางแก้ไขความเข้าใจ เช่นนั้น เป็นความเข้าใจของคนประเภท “ทุนนิยม” ซึ่งไม่ใช้หลักพระพุทธศาสนา ชาวพุทธต้องเชื่อ ตามหลักอริยสัจว่า “นิโรธ” หรือความดับทุกข์และตัณหามีได้จริง มีได้อย่างแน่นอนจนกระทั่ง พระพุทธเจ้าทรงยกขึ้นเป็น “ความจริงอันประเสริฐ”อยางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะวา ทุกข์ก็ดี เหตุของทุกข์ก็ดี เกิดขึ้นโดยมีเหตุปัจจัย เปรียบเหมือนไฟเกิดขึ้นเพราะมีเชื้อเพลิง มีอากาศและมีความร้อน ถ้าเรากำจัดเหตุปัจจัยของ

ทุกข์ได้ ทุกข์และเหตุของทุกข์ก็ดับไปเอง เปรียบเหมือนเรากาจัดเชื้อเพลิง อากาศและความร้อนให้หมดไป เปลวไฟก็ดับไปเอง เพราะฉะนั้นหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าจึง เป็นไปตามหลักเหตุผลในธรรมชาตินั้นเอง ไม่มีอะไรผิดธรรมชาติตรงกันข้ามคนที่เห็นว่า กิเลส ตัณหา เป็นของเกิดมีตามธรรมชาติไม่มีทางกำจัดหรือบรรเทาได้ กลับเป็นคนเห็นผิดไปจากหลัก ธรรมชาติเสียอีก ในโลกนี้ไม่มีสิ่งใดกาจัดไม่ได้ถ้าเรารู้เหตุปัจจัย รู้จักวิธีการ และมีความเพียร พยายามมากพอจะดับทุกข์ดับที่ไหน

4. มรรค หรือ มัคคสัจจ์ หรือ อริยมรรค มีองค์ 8 (The Noble Eightfold Path) มรรคคือ ทางดับทุกข์ได้แก่แนวทางในการปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือการบรรลุ ความหลุดพ้นจากทุกข์ สรุป มรรคคือ วิถีซึ่งมีองค์ประกอบแปดประการที่นำไปสู่ความพ้นทุกข์หรือนิพพาน วิธีการดังกล่าวนี้ไม่ตึงเกินไปและไม่หย่อนเกินไป กล่าวคือไม่เป็นการทรมานตนให้ลำบาก และ ไม่ปล่อยตนตามอำเภอใจ องค์ประกอบทั้งแปดมีความเหมาะสมพอดี เป็นทางสายกลาง จึงเรียกว่ามัชฌิมาปฏิปทา

พระครูศรีรัตนาภิรัต (2560) ได้นำเสนอหลักทฤษฎีธรรมตามหลัก อริยสัจ 4 ซึ่งมีที่มาจากหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ว่าประกอบด้วยหลักองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1.ทุกข์ คือการรับรู้ความไม่สบายกายไม่สบายใจ ความคับแค้นใจจากการบริหารที่ดีหรือจากผู้คนรอบกาย จึงเกิดสภาวะอาการที่เรียกว่าความทุกข์ที่เราต้องกำหนดรู้และระลึกเสมอ

2.สมุทัย คือการรับรู้สาเหตุของทุกข์ สาเหตุสิ่งที่มากระทบกระเทือนจิตใจเราให้ได้รับความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เพื่อที่จะมีสติในการดำเนินชีวิตตามหลักความจริง

3.นิโรธ คือการแสวงหาหนทางสู่การแก้ไขปัญหาที่ได้เจอ จนทำให้เกิดสภาวะทุกข์ขึ้นในจิตใจ กล่าวคือการใช้ปัญญานำไปสู่วิธีการแก้ไขหรือหลีกหนีความทุกข์

4.มรรค คือรู้จักเหตุผลจากการใช้ปัญญา ที่มจากสติจนเกิดเป็นสมาธิในการจะดำเนินชีวิตด้วยเหตุและผลเพื่อที่จะทำให้เกิดสภาวะที่ความทุกข์เป็นเพียงเรื่องธรรมดา

สรุปอริยสัจ 4 หมายถึง การเข้าไปรู้ปัญหา สาวหาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา แล้วหาหนทางเพื่อการดับเหตุปัจจัยแห่งความทุกข์ได้เมื่อใด ผลคือความสงบสุขปราศจากการบีบคั้นใจ ที่ผ่านมาทางอายตนะภายในและอายตนะภายนอกทั้ง 6 ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามกฎธรรมดาแห่งธรรมชาติแม้ความทุกข์ทางกายจะเกิดขึ้น แต่ความทุกข์ทางใจก็ไม่มี เนื่องจากไม่ยึดมั่นถือมัน หรือปรุงแต่งอารมณ์

พระเทพวัชรบัณฑิต (2564) ได้สรุปหลักอริยสัจ 4 ว่าเป็นหลักแห่งความจริง ไว้ ดังนี้

1. สรุปว่า ทุกข์ คือ สภาพอันทนได้ยาก ทำให้เกิดความเดือดร้อน ไม่สบายกายไม่สบายใจ ทุกข์มี 2 ประเภทคือ ทุกข์ประจำ หมายถึง ความทุกข์ตามสภาพ เป็นไปโดยธรรมชาติ เช่น ทุกข์จาก ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ และความตาย ทุกข์จร หมายถึง ความทุกข์ปลีกย่อยที่เราประสบเป็น ครั้งคราวในช่วงชีวิต เช่น ทุกข์จากความผิดหวัง จากความเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น

2. สรุปว่า สมุทัย คือ เหตุแห่งทุกข์ สิ่งที่ทำให้เกิดทุกข์ สาเหตุของความทุกข์อาจมีประการ เดียวหรือหลายประการ หากเรารู้สาเหตุของความทุกข์และกำจัดสาเหตุนั้นได้เรายอมระงับหรือดับ ความทุกข์ได้ สาเหตุของความทุกข์คือ ตัณหา (ความทะยานอยาก) มี 3 ประเภท คือ กามตัณหา (ความอยากในสิ่งที่น่าเพลิดเพลินหรือน่าพอใจทางประสาทสัมผัส) ภวตัณหา (ความอยากมีอยากเป็นสิ่งใดก็ตามตลอดไป) และวิภวตัณหา (ความไม่อยากมีไม่อยากเป็นสิ่งใดก็ตาม)

3. สรุปว่า นิโรธ คือ ความดับทุกข์ เมื่อรู้สาเหตุของความทุกข์และดับสาเหตุนั้นได้ก็บรรลุ ความดับทุกข์ได้ เมื่อกำจัดตัณหาได้แล้ว เรายอมเข้าถึงนิโรธ คือ บรรลุนิพพานนั่นเอง

4. สรุปว่า มรรคหรือ มัคคสัจจ์ หรืออริยมรรค มีองค์ 8 (The Noble Eightfold Path) มรรคคือทางดับทุกข์ได้แก่แนวทางในการปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์หรือการบรรลุ ความหลุดพ้นจากทุกข์ อริยสัจสี่ ข้อที่ 1) ซึ่งบอกลักษณะของชีวิตที่เป็นทุกข์ อริยสัจสี่ ข้อที่ 2) กล่าวถึง อะไรเป็นเหตุแห่งทุกข์ อริยสัจสี่ ข้อที่ 3) เป็นเป้าหมายการดับทุกข์คือการดับตัณหาให้สิ้น อริยสัจสี่ ข้อที่ 4) ได้เน้นถึงข้อปฏิบัติที่จะให้บุคคลหลุดพ้นจากความทุกข์ได้โดย หลีกเลี่ยงจากส่วนสุดทั้ง 2 เป็นทางแห่งการบรรลุพรหมจรรย์อันประเสริฐเรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา หรืออริยมรรค มีองค์ 8

จากการศึกษาหลักทฤษฎีธรรม อริยสัจ 4 นั้น พบว่า เป็นหลักธรรมแห่งความจริงในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประกอบ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค ซึ่งเป็นกระบวนการในการค้นหาที่มาและหนทางสู่การดับปัญหา หรือทุกข์ ด้วยอริยมรรค มีองค์ 8 คือ

(1) สัมมาทิฏฐิ ความเห็นชอบ
(2) สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ
(3) สัมมาวาจาการพูดชอบ
(4) สัมมากมมันตะ การงานชอบ
(5) สัมมาอาชีวะอาชีพชอบ
(6) สัมมาวายามะการพยายามชอบ
(7) สัมมาสติการระลึกชอบ
และ (8) สัมมาสมาธิ การตั้งใจชอบ

2.1.3.4 หลักทฤษฎีธรรม สังคหวัตถุ 4

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน (2551) ในพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น 2 ศัพท์ คือ สังคห 1 วัตถุ 1 “สังคห” แปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลืออุดหนุน “วัตถุ” ในที่นี้หมายความว่า เรื่อง รวมทั้ง 2 ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือจะช่วยเหลือ กันด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น 4 อย่าง จึงจะถือว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นได้ 1 สังคหวัตถุ แปลว่า หลักการสงเคราะห์ หรือหลักสังคมสงเคราะห์ หมายความว่า เมื่อมนุษย์อยู่รวมกัน เป็นหมู่

เป็นสังคม คนในสังคมจะต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะ คนในสังคมจึงจะมี ความรักใคร่ปรองดองกัน ซึ่งจะทำให้สังคมราบรื่น มีความสงบ ธรรมที่เป็นหลักการสงเคราะห์นี้ มีอยู่ 4 อย่าง คือ

1. ทาน เป็นการให้สิ่งของแก่คนที่ควรให้ หมายความว่า คนเราเกิดมามีชีวิตอยู่ได้ก็เพราะอาศัยการให้ จะเห็นได้ชัดก็คือ บิดา มารดา ให้ปัจจัยดำรงชีพทุกอย่างแก่บุตรธิดา ครู อาจารย์ให้วิชาความรู้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งการให้ของมีอยู่ 2 อย่าง คือ อามิสทานให้วัตถุสิ่งของ กับ ธรรมทาน ให้ธรรมหรือวิชาความรู้แก่ผู้อื่น ซึ่งการแบ่งปันวัตถุเพื่อเป็นปัจจัยร่วมกัน

2. ปิยวาจา เจรจาด้วยถ้อยคำน่ารัก ไพเราะอ่อนหวาน หมายความว่า การพูดจาน่ารัก พูดจาด้วยถ้อยค าที่ไพเราะ การพูดนอกจากจะเป็นวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานแล้ว ต้องเป็นวาจาที่เป็นสัจจะ และมีประโยชน์แก่ผู้ฟังแล้ว ยังจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวน้ำใจได้มั่นคง

3. อัตถจริยา ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น หมายความว่า การทำประโยชน์ แก่คนอื่น เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

4. สมานัตตตา ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย คือ จิตใจคงเส้นคงวาต่อคนทั่วไป รู้จักร่วมสุขร่วมทุกข์กับคนอื่น เห็นคนอื่นได้รับทุกข์ต้องไม่ทอดทิ้ง หรือรังเกียจ เห็นคนอื่นได้ดีมีความสุขก็ไม่ริษยาแรกคบเป็นอย่างไร ต่อไปก็เป็นอย่างนั้น ไม่เปลี่ยนแปลง การวางตัวอย่างนี้ ย่อมเป็นที่รักใคร่นับถือของคนทั่วไป

พระสุนทร ธมฺมธโร (2560) ได้กล่าวถึงทฤษฎีธรรม สังคหวัตถุ 4 ไว้ ว่าเป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพุทธศาสนาเถรวาท ในแง่ของการมีมิตร สหายหรือบริวารที่ดีจริง พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของการมีมิตรสหายที่ดีไว้ในอุปัฑฒสูตร ว่า “ความเป็นผู้มีมิตรดี มีสหายดี มีเพื่อนดี นี้เป็นพรหมจรรย์ทั้งสิ้นทีเดียว” 8 แต่การที่จะสร้างมิตร หรือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลที่เป็นมิตรสหายกันแล้วไว้ได้นั้นก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากเหมือนกัน เพราะ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรหรือบริวารเรียกว่า หลักสังคหวัตถุ ซึ่งมีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. ทาน การให้ปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของของตนแก่บุคคลอื่น ด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจและเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายหรือบริวารไว้ได้พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมา เช่น ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ การมีวาจาเป็นที่รัก เป็นที่ดูดดื่มจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวานชวนฟัง เป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยะวาจานี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำหรือเป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของบุคลากรและ

องค์กร จะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ คนในองค์กรและองค์กรสูญเสียผลประโยชน์ได้

3. อัตถจริยา การประพฤติตนเป็นประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่จำเป็นไม่เป็นคนนิ่งดูดายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถที่พอจะช่วยเหลือได้ ในการผูกสัมพันธไมตรีระหว่างการทำงานก็เช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่สมควรช่วยเหลือ เช่น เมื่อถึงคราว ที่มิตรเกิดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่มิตรพอที่จะช่วยเหลือได้ก็ให้ช่วยเหลือ ตามกำลังความสามารถ เพื่อเป็นการผูกสัมพันธไมตรีหรือแสดงถึงความมีสัมพันธไมตรีอันดีต่อกัน

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหิน หรือเลิกคบไป การคบหามิตรจะต้องคบด้วยความจริงใจและมีความเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งในยามที่มิตรรุ่งเรืองและในคราวตกต่ำ สรุปได้ว่าวิธีการทั้ง 4 นี้ เมื่อปฏิบัติได้ ย่อมให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในกลุ่มชน นั้นๆ ถ้าไม่มีหลักปฏิบัติเช่นนี้ ผู้นั้นย่อมไม่เป็นที่รักของคนทั่วไป ข้อนี้บางท่านจึงเรียกว่า มนต์ มหาเสน่ห์ เพราะทำให้ตนเข้าไปนั่งในใจของผู้อื่น ความสำคัญของสังคหวัตถุธรรม ที่ เป็นส่วนสำคัญในการอยู่ร่วมกัน

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตฺโต (2561) กล่าวถึงหลักทฤษฎีธรรม สังคหวัตถุ 4 ไว้ว่าเป็นธรรมะ สำหรับการที่จะผูกมัดใจคนได้นั้นก็ต้องอาศัยธรรมะที่จะช่วยผูกมัดจิตใจคน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น มากจะเห็นได้จากการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 การแสดงพฤติกรรมโต้ตอบระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีก บุคคลหนึ่ง หรือไปยังกลุ่มบุคคลจะเกิดขึ้นในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเกิดความเข้าใจอันดี มี ทัศนคติที่ดีต่อกัน รู้จักการให้และการรับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำต่าง ๆ โดยที่บุคคลสามารถให้ การช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อบุคคลอื่นต้องการ การปฏิบัติตนหรือการแสดงออกต่อกัน เช่น ครูกับ นักเรียน ในลักษณะที่เป็นมิตรโดยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันมีความใกล้ชิด สนิทสนมโดยที่ครูสามารถให้ความช่วยเหลือและเป็นที่พึ่งได้เมื่อนักเรียนต้องการในการเรียนการสอน นั้นเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บรรยากาศในการเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นโดยนักเรียนที่รับรู้ว่าครูปฏิบัติกับตน ด้วยความจริงใจให้ความรักเอาใจใส่ตนด้วยความจริงใจจะเป็นนักเรียนที่มีความรู้สึกที่ดีกับครูเข้าใจ และยอมรับในคำสอนของครูว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์แก่การนำไปปฏิบัติ ลักษณะการปฏิบัติตนของครูกับนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ เสริมสร้างลักษณะทางจิต และพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียน ทำให้ นักเรียนเกิด ทัศนคติที่ดีต่อครู และยอมรับค าสั่งสอนของครูไปปฏิบัติต่อไปได้ โดยหลักธรรม ประกอบไปด้วย

1. ทาน คือการให้ เสียสละ การแบ่งปัน ก็จะทำให้ผู้อื่นรักจากการไม่เห็นแก่ตัว

2. ปิยะวาจา คือการพูดจาด้วยความไพเราะ จริงใจต่อกัน การรู้ว่าจะพูดอย่างไรให้คนรักและพูดอย่างไรให้เป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างฉลาด เพราะพลังของคำพูดนั้นสามารถสร้างความสำเร็จต่อผู้คนได้มากมายในเชิงประจักษ์

3. อัตถจริยา คือการช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความจริงใจ

4. สมานัตตตา คือการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตนให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย การวางตัวที่ให้เกรียติต่อกัน

จากการศึกษาหลักทฤษฎีธรรม สังคหวัตถุ 4 สามารถวิเคราะห์ประเด็นสำคัญว่าเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการครองคน การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อผู้อื่น ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรมสำคัญ ทั้ง 4 ประการ คือ ทาน หมายถึง การให้การเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน ช่วยเหลือ เกื้อกูล กันและกัน ปิยะวาจา หมายถึง การกล่าววาจาที่บริสุทธิ์ มีหลักการ ถูกต้องเหมาะสม อัตถจริยา หมายถึง ความจริงใจ ใส่ใจ กลมเกลียวด้วยความจริงใจ และ สมานัตตตา คือความสม่ำเสมอ ให้เกียรติ พึ่งพาได้

2.2 นโยบาย แนวคิดด้านการจัดการศึกษา

2.2.1 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาของชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดกรอบการวางนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี เปรียบเสมือนกรอบแนวทางการชี้นำการจัดการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยมีจุดเน้นสำคัญ คือ

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2560 – 2579 ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 5 เป้าหมาย 6 ยุทธศาสตร์ โดย วิสัยทัศน์ คือ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 มี 5 เป้าหมาย คือ

1.ประชาชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access)

2. ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค (Equity)

3. ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Quality)

4. ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่าทั่วถึง และมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency)

5. ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัฒและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevance)

6 ยุทธศาสตร์ คือ

6.1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

6.2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

6.3. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

6.4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางการศึกษา

6.5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6.6. การพัฒนาระบบประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ซึ่งในส่วนของจุดเน้นด้านการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ใน พ.ศ. 2561 ได้ดำเนินการภายใต้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 สำหรับใช้เป็นกรอบในการพัฒนา คุณลักษณะคุณภาพ ที่พึงประสงค์ของคนไทยในยุค 4.0 เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในระหว่างที่กำลังศึกษาและหลังสำเร็จการศึกษาให้เป็น ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และพลเมืองที่เข้มแข็ง เพื่อธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2561) ได้กล่าวถึงหลักการปฏิรูปการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเป็นการวางแผนพัฒนาการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาไทยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ที่ถูกต้อง และการจัดการศึกษาที่ถูกต้อง โดยการสร้างสังคมเปิดให้ทุกคนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียม

2. การรู้จักวิธีการใช้งบประมาณ และการจัดสรรงบประมาณที่ถูกต้องเหมาะสม และการใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า

3. การระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

4. การกระจายอำนาจ หรือความรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาไปให้หน่วยงานระดับจังหวัดและท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยทั้งหมดนี้เป็นการดำเนินการภายใต้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2545) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2553) ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ปฏิรูประบบกระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่การพัฒนามนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา และมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และการพัฒนาคุณภาพครู

2. ปฏิรูประบบการศึกษาให้เป็นระบบการศึกษาตลอดชีวิต และมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูที่รับผิดชอบสอนในระดับต่างๆ

4. ปฏิรูประบบบริหารการจัดการด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นหลักการกระจายอำนาจ และส่งเสริมบทบาทของเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นในการจัดการศึกษา และนอกจากนี้ยังเป็นการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา จากวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยกระบวนการมุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

เลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ดำเนินการวางแผนการปฏิรูปการจัดการศึกษาด้วยแผนงานในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในการจัดการศึกษา และตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา โดยการมุ่งแก้ไขปฏิรูปตามจุดเน้น ได้แก่

1.การปฏิรูประบบการการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ

2. การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน

3. การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

4. การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคบากรทางการศึกษา และอาจารย์

5. การปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21

6. การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา

7. การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล และนอกจากแนวทางการปฏิรูปดังกล่าวแล้ว ยังดำเนินกระบวนการในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยจะต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารตลอดจนบุคลากรที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดทำและพัฒนานโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ต้องคำนึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ นโยบายและแผน รวมถึงกลยุทธ์ที่นำเสนอหรือพัฒนาขึ้นมานั้นจำเป็นต้องสามารถใช้เป็นเข็มทิศหรือเครื่องนำทางไปสู่การแก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษาของชาติ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นองค์ความรู้ถึงแนวทางการปฏิรูปการจัดการศึกษา โดยเน้นหลักและปรัชญาในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ.2553) ซึ่งมีจุดเน้นที่สอดคล้องกันได้แก่

1. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

2. การพัฒนาระบบและกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียน

3. การพัฒนาหลักสูตรและให้ความสำคัญกับหลักสูตรท้องถิ่น

4. การยกระดับและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษา

6. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษา และนอกจากนี้ในการวางแผนนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและปฏิรูปพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม บริบทโดยรวมสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอีกด้วย

2.2.2 นโยบายการจัดการศึกษานานาประเทศ

Linda Darling-Hammond (2021) ได้ทำการศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของกลุ่มประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพสูง ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา ฟินแลนด์ เซี่ยงไฮ้ และสิงคโปร์ โดยเป็นการรวบรวมประเด็นหลักการของแนวคิดนโยบายที่สำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพและมาตรฐานของการศึกษา ประกอบด้วย

1. การสรรหา เป็นกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถผสมผสาน ระหว่างความเป็นเลิศทางวิชาการ และบุคลิกภาพ ไปจนถึงเจคติที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วยกระบวนการคัดกรองหลายระบบ หลังจากผ่านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์สาขาวิชานั้นๆ ประกอบกับแนวความคิด อุดมคติของการเป็นครู

2. การฝึกหัดครู หลังจากกระบวนการสรรหา นโยบายในการฝึกหัดบุคคลมีความสามารถผสมผสาน ระหว่างความเป็นเลิศทางวิชาการ และบุคลิกภาพ ไปจนถึงเจคติที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องผ่านการฝึกหัดให้เข้าใจเนื้อหาและกลวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างลึกซึ่ง ไม่เพียงแต่เนื้อหาวิชา แต่เป็นวิธีการค้นหาและเรียนรู้ ร่วมกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อแปลงความรู้ความเข้าใจเหล่านั้นเป็นกระบวนการสอนที่มีคุณภาพ

3. การแนะแนว และระบบพี่เลี้ยง เป็นนโยบายในการเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่ได้ร่วมสังเกตชั้นเรียน วางแผนการจัดการเรียนการสอน มิใช่เพียงแค่เรียนรู้จากครูพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์แต่ยังเป็นการสังเกตเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนา และวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรม

4. การเรียนรู้ทางวิชาชีพและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน และคอยหมั่นพัฒนาเพื่อปรับปรุงการสอนเสมอ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำ เป็นนโยบายในการออกแบบกลไกการดำเนินงานเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนของครู และสนับสนุนผลักดันให้ครูพัฒนาตนเองต่อไปในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

6. การเติบโตในอาชีพและภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นนโยบายในการนำเสนอช่องทางเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและติบโตในวิชาชีพ ไปจนถึงการเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยนโยบายเหล่านี้

เป็นปัจจัยที่จะเกื้อหนุนกันในการสร้างบุคลาการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เชี่ยวชาญและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษา เป็นกลยุทธ์ในการเฟ้าหาบุคคลที่มีความสามารถแท้จริง รวมถึงสถาบันผลิตครูที่ต้องมีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเมื่อเทียบกับสถาบันอื่นๆ เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพในระดับชาติเข้ามาในกระบวนการศึกษาสร้างครูมืออาชีพ

Ingersoll & Strong (2011) ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาผ่านนโยบายในการจัดการศึกษาในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา ฟินแลนด์ เซี่ยงไฮ้ และสิงคโปร์ โดยเป็นการศึกษานโยบายที่เป็นสิ่งสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การกำหนดหลักสูตร และการประเมินผลการศึกษา และสร้างขอบเขตภาระการรับผิดชอบของโรงเรียน กำหนดความคาดหวังต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และความคาดหวังต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้

2. การอุดหนุนงบประมาณ และการสนับสนุนทรัพยากรแก่โรงเรียน โดยเป็นการกำหนดปริมาณทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเสมอภาค เท่าเทียม เป็นไปตามบริบทความจำเป็น

3. การบริหารจัดการโรงเรียน และการจัดสรรเวลาการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อเวลาที่ครูสามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้พัฒนาตนเองร่วมกับครูคนอื่นๆ ได้ นโยบายเหล่านี้เป็นการดำเนินการภายใต้บริบทสังคมและการเมืองซึ่งจะเป็นตัวกำหนดสภาพเงื่อนไขของโรงเรียน ตลอดจนการสนับสนุนจากภาครัฐที่โรงเรียนและผู้ปกครองจำเป็นจะต้องได้รับ เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพเกิดผระโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษา

OECD (2015) องค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา OECD ได้สรุปแนวนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียนโดยมีพื้นฐานองค์ความรู้ที่สั่งสมนำมาถอดบทเรียนในการวางแนวนโยบาย ดังนี้

1. การยกระดับฐานะวิชาชีพทางการศึกษา โดยการสนับสนุนจากรัฐบาลในการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในเรื่องค่าตอบแทนที่สูง คุณวุฒิทางการศึกษา กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องตลอดกระบวนการดำเนินงานในวิชาชีพ การมีสหภาพครูเป็นตัวกลางในการเจรจาผลประโยชน์ไปจนถึงยกระดับมหาวิทยาลัยที่ผลิตวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูง

2. การสรรหาบุคคลเข้าสู่วิชาชีพ เนื่องด้วยสถานะทางสังคมที่สูงของวิชาชีพครูนำมาซึ่งการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพที่มีกระบวนการหลากหลาย เข้มงวดและมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพรอบด้าน โดยการกำหนดมาตรฐานสูงในเกณฑ์การจบการศึกษาและนโยบายการจ้าง

งาน รวมทั้งทักษะการปฏิบัติงานร่วมกับเด็ก การจัดการอารมณ์ บุคลิกภาพ ร่วมกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการ องค์ความรู้

3. การอุดหนุนงบประมาณเพื่อการฝึกหัดครูและการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายในการฝึกหัดครูที่ได้รับสนับสนุนอย่างเต็มที่จากภาครัฐ ในการคลอบคลุมค่าใช้จ่าย และสวัสดิการทั้งหมดเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่วิชาชีพ และในบางประเทศ ผู้ฝึกหัดครูยังได้รับค่าตอบแทนในระหว่างฝึกหัดอีกด้วย นอกจากนี้รัฐบาลบังต้องสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลลัพธ์คือ ครูเหล่านี้ได้รับการเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อเนื่อง มีคุณภาพโดยไม่ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายใดๆ และโรงเรียนก็สามารถคาดหวังให้บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานรด้วยความเชี่ยวชาญ เต็มที่ เต็มเวลาและพร้อมจะพัฒนาต่อไปในอนาคต

4. มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ โดยเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ และจะเป็นแนวทางในการฝึกหัดครู การบรรจุบุคลากรทางวิชาชีพการศึกษา การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนโยบายในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วนั้น ไม่เพียงคำนึงถึงทักษะทางวิชาการ และองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เท่านั้น ทว่ายังตระหนักและให้ความสำคัญกับความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาด้านอารมณ์ ร่างกาย สังคม ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพอีกด้วย

5. ทิศทางการฝึกหัดครูและแนะแนวครูที่ยึดโยงกับหลักสูตรการศึกษา เนื้อหา และการสนับสนุนการฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพครูทั้งระบบ ซึ่งนโยบายภาครัฐจะต้องกำหนดรูปแบบหลักสูตรในฐานะครูเป็นนักเรียนคนหนึ่ง ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานร่วมกับความเข้าใจในพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละระดับ

Linda Darling-Hammond (2014) ได้ทำการศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของกลุ่มประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพสูง ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา ฟินแลนด์ เซี่ยงไฮ้ และสิงคโปร์ โดยเป็นการสรุปทฤษฎีการศึกษากับการปฏิบัติงานจริง ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดยยึดโยงกับงานวิจัย เป็นการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบการจัดการศึกษา รวมถึงการฝึกหะดครูและการพัฒนาวิชาชีพ โดยการยึดโยงกับงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน รวมถึงการศึกษานโยบายจากนานาประเทศ โดยการสะท้อนผลการวิจัยและร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหา ตลอดจนรวบรวมข้อมูลด้านการศึกษาในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติการสอนและยังเป็นแนวปฏิบัติที่มีมาตรฐานการจัดการเรียนรู้รองรับ และได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

2. วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพทางความร่วมมือ โดยการจัดการเรียนรู้ในระบบการศึกษาเหล่านี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ครูจะถูกคาดหวังใน

การสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นภารกิจร่วมกันของครู ซึ่งจะต้องเป็นผู้สังเกต และถูกสังเกตไปพร้อมๆกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากการร่วมมือภายในองค์กรแล้ว ยังต้องมีความร่วมมือในรหว่างองค์กรเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบการศึกษา

3. การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการศึกษาโดยผ่านการพัฒนาครูถือเป็นกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการนำมาซึ่งการส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

4. โอกาสในการเป็นผู้นำทางการศึกษา ระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานจะต้องผลิตบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการสร้างองค์ความรู้ที่ครูพึงมีในตำแหน่งต่าง ๆ โดยการสร้างมาตรฐานเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเติบโตทางวิชาชีพ ครูจึงจะมีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นได้ทั้ง ครูอาวุโส ครูต้นแบบ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียน จากความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งการออกแบบหลักสูตร จิตวิทยาการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

5. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและความเสมอภาค ซึ่งเป็นระบบในการพัฒนากลไกในการสนับสนุนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นการออกแบบหละกสูตรโดยบุคลากรทางการศึกษาเอง นอกจากนี้ยังเป็นการจัดหลักสูตรตามความต้องการและจำเป็นของผู้เรียน การได้รับการสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอซึ่งเป็นโครงสร้างสำคัญของระบบนี้ อันจะนำมาซึ่งการยกระดับคุณภาพการจัดาการศึกษาทั้งระบบและลดความเหลื่อมล้ำเพิ่มความเสอมภาคทางการศึกษา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเที่ยงธรรม โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลนทตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีทิศทางสอดคล้องกัน

จากการศึกษานโยบายการจัดการศึกษาจากนานาประเทศ ผู้วิจัยได้ประมวงองค์ความรู้และสรุปแนวคิดจากนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษาของนานาประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่มีระบบการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในกลุ่มประเทศพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งมีนโยบานและให้ความสำคัญแก่การพัฒนาบุคลาการวิชาชีพทางการศึกษา โดยจะมาซึ่งความเชี่ยวชาญและคุณภาพของบุคลากรที่จะมาขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือกครูตั้งแต่กระบวนการต้นทาง การสรรหาบุคคล การฝึกอบรมครู การพัฒนาวิชาชีพครูไปจนถึงกระบวนการปลายทาง คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และ

ความร่วมมือ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และนโยบายดังกล่าวเปรียบเสมือนทิศทางในการกำกับคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา ที่จะต้องร่วมกับภาครัฐในการให้การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ทั้งงบประมาณ และทรัพยากร รวมถึงนโยบายที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครู เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ตลอดจนมาตรฐานการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนต่อไป

2.2.3 แนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 การบริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ได้มีนักวิชาการทางด้านการศึกษาได้สรุปแนวคิดทฤษฎีที่น่าสนใจ ในการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาใน ยุคศตวรรษที่ 21 ไว้มากมายหลายส่วน โดยมีแนวคิดทฤษีที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

เทื้อน ทองแก้ว (2558) ได้สรุปทฤษฎีการบริหาร CSIPOCF (Context, Suppliers, Input, Process, Output/outcome, Customers, Feedback) ในการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ โดยมีรายละเอียด ระบบ (CSIPOCF) ประกอบด้วย

1 บริบทของสถาบัน (Context) คือ ลักษณะของสถาบัน วัตถุประสงค์ ทิศทางของสถาบัน ปรัชญา ปณิธาน ค่านิยม ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มสถาบัน และมาตรฐานของสถาบัน รวมทั้งปัจจัยภายนอก (ด้านการเมืองเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม ภูมิสังคม และกฎหมาย)

2 ผู้ส่งมอบ (Suppliers) ประกอบด้วย หน่วยงานต้นสังกัด คู่ความร่วมมือ และหน่วยงานทางสังคม คือ สถาบันเดิมของนักศึกษา ชุมชนและสังคม

3 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของสภาสถาบัน ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน นิสิต นักศึกษา ศิษย์เก่า สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้การเงินและงบประมาณ การตลาด โครงสร้างทางกายภาพ ความพร้อมอาคารสถานที่ ห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์

4 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย

4.1. กระบวนการบริหารทั่วไป คือ กระบวนการสร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน

4.2. กระบวนการบริหารกลยุทธ์ คือ การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ ได้แก่ แผนการผลิตบัณฑิต แผนวิจัยและงานสร้างสรรค์ แผนบริการวิชาการ แผ่นการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และแผนสนับสนุนพันธกิจ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ทางการเงิน แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร แผนการจัดการความรู้ แผนเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนความเป็นนานาชาติ แผนบริหารความเสี่ยง แผนประกันคุณภาพ และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ ตามตัวบ่งชี้และเป้าหมาย โดยจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ผลผลิตด้านผู้เรียน คือ คุณภาพของบัณฑิตจบแล้วมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ผลงานนักศึกษาได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา และการคงอยู่ของนักศึกษา ผลผลิตด้านการเงินและงบประมาณ คือ รายได้จากงบประมาณแผ่นดิน และรายได้จากการบริการวิชาการผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของหลักสูตร ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ได้รับการตีพิมพ์และได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูลระดับชาติ และนานาชาติ รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์ ผลผลิตด้านผู้ปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ อาจารย์รับผิดชอบหลักสูตรและการคงอยู่ คุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุนและการคงอยู่ อาจารย์มีวุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และนักวิจัยมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ผลผลิตด้านกระบวนการ คือ จำนวนข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set - CDS) คู่มือ การปฏิบัติงาน กระบวนการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาระบบและกลไก การประเมินกระบวนการ จำนวนแนวปฏิบัติที่ดี ผลผลิตด้านภาวะผู้นำ คือ ผลการปฏิบัติหน้าที่ของ สภาสถาบัน ผลการบริหารสถาบันตามพันกิจ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ ความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย ความเชื่อมั่นต้านธรรมาภิบาล ผลการประเมินผู้บริหารการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ผลการตรวจประเมินคุณภาพและความสำเร็จของความเสี่ยง ผลผลิตด้านชุมชนและสังคม ชุมชนและสังคมเกิดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน

6 ผลลัพธ์ของสถาบัน (Outcome) ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้จบการศึกษาในหลักสูตร ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาในการดำเนินงานของหลักสูตรผลการเรียนรู้ของชุมชนสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีผลกระทบคือสร้างประโยชน์ที่มีคุณค่าต่อสังคมและชุมชน และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย บุคลากร และสถาบันได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัล

7 ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customers) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในประสิทธิภาพการสอน คุณภาพการให้บริการ การให้คำปรึกษา และแนวทางการใช้ชีวิต ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับผลประโยชน์จากการมาใช้บริการของสถาบัน รวมทั้งมีการวิเคราะห์ความต้องการ นำไปสู่การวางแผนและการปฏิบัติต่อเนื่องเองได้ ชุมชนและสังคมได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนสถาบันจัดส่งปัจจัยต่าง ๆ ทั้งการเงินและงบประมาณ บุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถาบัน ชุมชน และสังคม

8 ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย ผลสะท้อนกลับจากผู้ได้รับผประโยชน์ ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ ชุมชนและสังคมจากกระบวนการรับฟังความคิดเห็นในลักษณะหลากหลายมิติ

กนกพร แสนสุขสม (2561) ได้สรุปองค์ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวคิด SHIE ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรและการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ คือ

1. การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ คือ
   1.1 ผลผลิตทางการศึกษา (Products)
   1.2 การบริการ (Services)
   1.3 การสร้างนวัตกรรม (Innovation)
   1.4 สภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงาน (Workplace)
   1.5 รูปแบบหารบริหารจัดการ (Governance)
   1.6 หน้าที่รับผิดชอบและความเป็นพลเมือง (Citizenships)
   1.7 ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)
   1.8 ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (Performance)
2. การระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ
   2.1 รายได้จากภาครัฐ อาจเป็นเงินช่วยเหลือ หรือเงินสนับสนุนรายหัวจากภาครัฐ (Grant)
   2.2 รายได้จากการบริจาค หรือการสนับสนุนช่วยเหลือผ่านการระดมทรัพยากร (Grif)
   2.3 รายได้ที่มาจากการหารายได้ด้วยตนเอง (Earned Income)

ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดทฤษี SHIE คือการนำองค์ประกอบทั้งในด้านการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรและการระดมมทุนทรัพยากรมาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญในด้าน ต่อไปนี้

1) นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสู่ความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการและจิตใจ ของนักเรียน (Spiritual and Academic Strength of Students) ประกอบด้วย หลักสูตรสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการและเท่าทันต่อปัจจุบัน (Vision-Need Based Curriculum) การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ (Active-Blended Learning) การพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการและจิตใจ (Psycho-Intellectual Student Development) และภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน (Multilateral Learning Network)

2) นวัตกรรมการบริหารงานสู่สถานที่ทำงานแห่งความสุขของครู (Happy Workplace for Teachers) ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวก (Encouragement Professional Development) ระบบการทำงานและประเมินผลงานที่มีความ ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ (Clarified Organizational System) และบรรยากาศการทำงานแบบ ครอบครัว (Happy Family Workplace)

3) นวัตกรรมการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี ความผูกพันกับโรงเรียน (Engagement of Alumni and Stakeholders) ด้วยการสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Relationship of Alumni and Stakeholders)

4) นวัตกรรมการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้าง รายได้ให้กับโรงเรียน (Income Generating Activities) หารายได้ด้วยวิธีที่หลากหลาย (Diversified Revenue)

วีรยศ เอกรัตน์ (2564) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีสำหรับการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา ในยุคศตวรรษที่ 21 โดยนำเสนอหลักการสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้แนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน ซึ่งมีประเด็นหลักการสำคัญ ตามการนำเสนอ กรอบแนวคิดการพัฒนาครู ประสิทธิผลการสอน และความเจริญงอกงามของนักเรียน ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดการพัฒนาครู (Teacher Development) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การอบรม (Training)

2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

3) การชี้แนะ (Coaching) และ

4) การนิเทศติดตามและประเมินผล (Supervision and Evaluation)

2. กรอบแนวคิดประสิทธิผลการสอน (Teaching Effectiveness) องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การสอนเหมาะสม (Exerting the use of appropriate instructional method)

2) การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (Encouraging a desirable learning environment)

3) การติดตามกระบวนการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างใกล้ชิด (Engaging and analyzing student learning processes)

4) การจัดการชั้น เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Executing an effective classroom)

5) ความรอบรู้ในเรื่องที่สอน (Expertise in knowledge of teaching)

3. กรอบแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน (Student Growth) มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) ความเจริญงอกงามด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (The amount of change in academic progress) ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุข ศึกษาและพลศึกษา กลุ่ม

สาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และ กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

2) ความเจริญงอกงามด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (The amount of change in desirable characteristics) ซึ่งประกอบไปด้วย 1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (Love of nation, religion and the monarchy) 2. ซื่อสัตย์สุจริต (Honesty and integrity) 3. มีวินัย (Self-discipline) 4. ใฝ่เรียนรู้(Avidity for learning) 5. อยู่อย่างพอเพียง (Applying principles of sufficiency economy philosophy in one's way of life) 6. มุ่งมั่นในการทำงาน (Dedication and commitment to work) 7. รักความเป็นไทย (Cherishing Thai nationalism) 8. มีจิตสาธารณะ (Public-mindedness) 9. การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) ซึ่งนอกจากหลักการบริหารที่กำหนดองค์ประกอบสำคัญแล้ว ยังต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการพัฒนาประสิทธิผลการสอน ตามแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน ซึ่งมีหัวใจสำคัญดังองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์
2. การออกแบบการใช้วิธีการสอนที่มีความเหมาะสม ทันสมัย
3. การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ
4. การติดตามกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด
5. การส่งเสริมความสามารถ ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งหลักการองค์ประกอบทั้งหมดจะนำไปสู่การประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายและองค์กรภายนอกในการนำระบบการชี้แนะ แนวทางจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางด้านกายภาพ และด้านสิ่งแวดล้อม มาใช้พัฒนาครูให้มีการ ถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ผสมผสานกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมและ กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้นักเรียนเกิดกุญแจสู่ความสำเร็จ (Growth Mindset) ในการจัดการเรียน การใช้ชีวิต และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

นภดล ร่มโพธิ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2557) ได้รวมรวมแนวคิดทฤษฎีของการบริหารจัดการองค์กร โดยสามารถนำมาบูรณาการในการใช้บริหารจัดการศึกษา และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (Organizational Value Added Tools) โดยแนวคิดทฤษฎีของ Sjg Sigma ที่ถูกคิดค้นขึ้นในปี ค.ศ.1986 ซึ่งแนวคิด Sig Sigma เป็นแนวคิดที่ประสบควาสำเร็จและได้รับความนิยมในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร และสามารถบูรณาการใช้กับการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ โดยแนวคิด Sig Sigma ประกอบด้วยหลักการสำคัญ เรียกว่า กระบวนการ DMAIC ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการดังต่อไปนี้

1. D (Define) ความสำคัญของบุคลากร ที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนและเป็นขั้นตอนของการกำหนดปัญหา ในการพัฒนานโยบาย เพื่อสร้างองค์ประกอบในการนำไปแก้ไขปัญหานั้น โดยวิธีการ Project Charter ซึ่งประกอบด้วย

- Business Case เป็นการศึกษาบริททั่วไป ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กร ที่จะส่งผลกระทบสำคัญต่อองค์กร และสรุปปัญหาเพื่อมาเตรียมปรับปรุงองค์กร

- Problem/Opportunity Statement เป็นการรวบรวมปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการรวมรวบปัญหาตามบริบทเพื่อสร้างโอกาสในการรับมือและแก้ไข

- Goal Statement เป็นการระบุเป้าหมายขององค์กร

- Team Member เป็นการรวบรวมและพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งจะต้องเป็นทีมงานที่มีหน้าที่แตกต่างกันไปเฉพาะด้านและรับผิดชอบหน้าที่ตนเอง

- Sponsor คือผู้อำนวยการ สนับสนุน หรือผู้บริหารระดับสูง ที่มีหน้าที่ในการกำหนดนบายวิสัยทัศน์ อนุมัติและตัดสินใจ รวมทั้งประชุมทีมงาน

- Champion เป็นกลุ่มผู้บริหารที่จะมีหน้าที่ดำเนินงาน รับผิดชอบหน่วยงานตามโครงสร้าง มีหน้าที่ขับเคลื่อนงานและนำทีมงานให้สามารถขับเคลลื่อนงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานปัญหา การดำเนินงานกลับไปสู่ผู้อำนวยการ

- Black Belt ทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินโครงการ ขับเคลื่อนงาน กำหนดขอบเขตจุดมุ่งหมายของงาน และพัฒนางานให้ถึงเป้าหมาย รวมถึงการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรที่อาจจะเกิดขึ้น และยังมีหน้าที่ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์นโยบาย วิธีทำงาน แผนงาน และผลงานที่คาดหวัง

- Green Belt เป็นกลุ่มของพนักงานที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปใช้ ขับเคลื่อนเปรียบกับ คณะครูที่มีหน้าที่ในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ จากนโยบาย หลักสูตรเพื่อนำไปใช้กับผู้เรียนและยกระดับประสทธิภาพขององค์กร

- Yellow Belt เป็นกลุ่มพนักงานที่สนับสนุน ช่วยเหลือตามงานและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นผู้เติมเต็มในการนำ Sig Sigma มาใช้ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยการลดช่องว่าง ในงาน

2. M (Measure) คือ ขั้นตอนในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นมนแต่ละกระบวนการมาหาระดับ Sig Sigma เพื่อสามารถกำหนดเป้าหมายและขอบเขตของงานที่ยอมรับได้ ซึ่งจะต้อวเกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงาน คือ

- การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน

3. A (Analyze) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่รวบรวมมาได้ เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา (Root Cause Analysis) และวิเคราะห์เพื่อสร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหา เพื่อรวบรวมว่าปัญหามาจากปัจจัยหรือสิ่งใดบ้าง เมื่อทราบปัญหาที่แท้จริงแล้ว ทีมงานก็ต้องช่วยกันเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

4. I (Improve) คือ การรวมรวมแนวทางจากการนำเสนอของทีมงาน เพื่อเลือกวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือขับเคลื่อนองค์กรจากการนำเสนอ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับจากการสะท้อนกลับ และเป็นสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยเป็นผลมาจากการจัดทำ และวิเคราะห์ทางสถิติ และจะนำวิธีการแนวทางที่ดีที่สุดมาใช้ บนพื้นฐานของการคำนึงถึงวิธีป้องกันหรือขจัดความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในระหว่างกำหนดทางเลือกเสมอ

5. C (Control) คือ ขั้นตอนการควบคุมการบริหารจัดการ การดำเนินการ ว่ามีการดำเนินงานตามแผนงานที่ตั้งเป้าไว้หรือไม่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและเป็นจริงมากแค่ไหน ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทั้งระบบ การบริหารจัดการบนพื้นฐานแนวคิด Sig Sigma เป็นการใช้สถิติมาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามขั้นตอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานให้มีความสำเร็จตามเป้าประสงค์ หากดำเนินการโดยนำ Sig Sigma ไปใช้อย่างต่อเนื่องแล้ว โอกาสที่องค์กรจะก้าวสู่ความเป็นเลิศก็จะมาจากสถิติที่พิสูจน์ออกมาจากข้อมูลที่เป็นจริง เป็นวิธี ที่จะช่วยลดข้อผิดพลาด หรือป้องกันปัญหาในอนาคต ซึ่งมาจากการวัดผลบนพื้นฐานข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กรที่สามารถนำมาบูรณาการกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการและสังเคราะห์แนวคิดจากทฤษฎีแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้ง แนวคิดการบริหารจัดการขั้นสูง CSIPOCF (Context, Suppliers, Input, Process, Output/outcome, Customers, Feedback) ในการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ไว้ โดยมีรายละเอียด ระบบ (CSIPOCF) ประกอบด้วย บริบทของสถาบัน (Context) หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และวัฒนธรรมขององค์กร โรงเรียนในบริบทสภาพแวดล้อม นำไปสู่ ผู้ส่งมอบ (Suppliers) คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผู้รับบริการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องใช้กระบวนการ (Process) ในการพัฒนาผู้รับบริการ ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยกระบวนการบริหารทั่วไป คือ การบริหารจัดการสถานศึกษา และกระบวนการบริหารกลยุทธ์ คือ การสร้างกลยุทธ์ที่ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน องค์กร เพื่อจะสร้างผลผลิต (Output) คือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมตามเป้าหมาย เกิดเป็นชื่อเสียงจาก ผลลัพธ์ของสถาบัน (Outcome) และสร้างการยิมรับให้แก่สังคมผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customers) ซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากกระบวนการทั้งหมดในการบริหารจัดการ หรือแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ ตามแนวคิด SHIE ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหาร

โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการสร้างชื่อเสียงให้องค์กรและการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อเป้าประสงค์ในการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร และการระดมทรัพยากรทางการศึกษา นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสู่ความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการและจิตใจ ของนักเรียน (Spiritual and Academic Strength of Students) นวัตกรรมการบริหารงานสู่สถานที่ทำงานแห่งความสุขของครู (Happy Workplace for Teachers) นวัตกรรมการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี ความผูกพันกับโรงเรียน (Engagement of Alumni and Stakeholders) นวัตกรรมการบริหารงานงบประมาณเพื่อให้โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้าง รายได้ให้กับโรงเรียน (Income Generating Activities) และแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการตามแนวคิดการพัฒนาครู ประสิทธิผลการสอน และความเจริญงอกงามของนักเรียน โดยใช้แนวคิดหลัก 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้ กรอบแนวคิดการพัฒนาครู (Teacher Development) กรอบแนวคิดประสิทธิผลการสอน (Teaching Effectiveness) และกรอบแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน (Student Growth) มีประเด็นหลัก ได้แก่ การสร้างความเจริญงอกงามด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (The amount of change in academic progress) และการสร้างความเจริญงอกงามด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมถึงแนวคิดการบริหารด้วยแนวคิดในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (Organizational Value Added Tools) ด้วยกระบวนการของ Sjg Sigmaประกอบด้วยหลักการสำคัญ เรียกว่า กระบวนการ DMAIC ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการสำคัญคือ D (Define) คือการแบ่งกลุ่มบุคลากรตามหน้าที่ต่างๆ ให้เหมาะสม คือ M (Measure) คือการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาปัญหาในองค์กร A (Analyze) คือ การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข และป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นI (Improve) คือ การให้บุคลากรนำเสนอปัญหาจากการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ C (Control) การควบคุม บริหารจัดการองค์กรจากข้อมูลเชิงสถิติ Sig Sigma บนพื้นฐานเป้าหมายแนวคิดในการพัฒนา การเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ การออกแบบการใช้วิธีการสอนที่มีความเหมาะสม ทันสมัย การบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ การติดตามกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และการส่งเสริมความสามารถความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดทฤษฎีการกำหนดและวางแผนพัฒนากลยุทธ์

2.3.1 ความหมายของกลยุทธ์

กลยุทธ์ และทฤษฎีกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนากลยุทธ์ เป็นยุทธศาสตร์และกลวิธีการดำเนินการโดยมีหลักการในเรื่องการวางแผน และกำหนดเป้าหมายอย่างมีชั้นเชิง ซึ่งผู้วิจัยศึกษารวบรวม แนวคิด ทฤษฎีจากเอสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ คือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายว่า “กลยุทธ์” หมายถึง การรบ ที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการที่ต้องใช้อุบายต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมที่ใช้ในการต่อสู้“กลวิธี” หมายถึง วิธี

พลิกแพลงโดยอาศัยความรู้ความชำนาญ “ยุทธศาสตร์”หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมืองเศรษฐกิจ จิตวิทยา และกำลังรบทางทหารตามความจำเป็นทั้งในยามสงบและสงคราม นอกจากนี้ยังเป็นวลีที่มีความสำคัญทางทหาร เช่น จุดยุทธศาสตร์ ซึ่งกลยุทธ์นั้นจะประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่จะมุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่คาดการณ์ การกำหนดแผนการปฏิบัติ วิธีดำเนินการตามแผน กลวิธีต่างๆ จากการวิเคราะห์บริบท

สายถวิล แซ่ฮ่ำ (2564) สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินการตาม ภารกิจที่ดีให้ที่สุดเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันใด อันหนึ่งหรือหลายวัตถุประสงค์พร้อมกัน โดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด ณ ระดับที่ยอมรับได้ โดยกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติ ดังนี้

1. ชื่อกลยุทธ
2. วิสัยทัศน์ เป้าหมายของกลยุทธ์
3. พันธกิจ หรือเป้าประสงค์
4. กลยุทธ์หลัก
5. กลยุทธ์ย่อย และวิธีดำเนินกลยุทธ์
6. แผนการดำเนินกลยุทธ์ และตัวชี้วัด
7. การประเมินกลยุทธ์ ด้านความเป็นไปได้

วีรยศ เอกรัตน์ (2564) ได้อธิบายว่า กลยุทธ์ คือเป้าหมาย ที่มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ หรือรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อม ที่ได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์มาแล้วอย่างแยบยล และมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ประเด็นทิศทางกลยุทธ์นำ
2. เป้าหมายของกลยุทธ์ หรือวิสัยทัศน์
3. ขั้นตอนกลยุทธ์ พันธกิจ หรือเป้าประสงค์
4. กลยุทธ์หลัก
5. กลยุทธ์รอง และตัวบ่งชี้
6. วิธีดำเนินกลยุทธ์แผนการดำเนินกลยุทธ์ และตัวชี้วัด
7.การประเมินกลยุทธ์ ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ศศิกิติยา เทพเสนา (2564) กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการพัฒนาเชิงรุก ผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์กรและ บริบทอย่างมีระบบขั้นตอนสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ คือ ชื่อกลยุทธ์ หรือ หลักสำคัญของกลยุทธ์ที่เป็นแม่บทในการกำหนดกลยุทธ์

วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทางของเป้าหมายกลยุทธ์

พันธกิจ คือ องค์ประกอบหลักของกลยุทธ์ ที่จะเป็นตัวกำหนดการดำเนินการไปสู่แผนการที่วางไว้ ให้ตรงประเด็น

เป้าประสงค์ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าประสงค์

กลยุทธ์หลัก คือ กรอบการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นวิธีการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การและเป็นวิธีการหลักของการดำเนินกลยุทธ์

กลยุทธ์รอง คือ กรอบการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพิ่มเติม หรือเสริมจากกลยุทธ์หลักเพื่อเป็นวิธีการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การและเป็นวิธีการหลักสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์

การประเมินกลยุทธ์ คือการหาคุณภาพของกลยุทธ์ ด้วยกระบวนการต่างๆที่เหมาะสม เช่น การวิพากษ์กลยุทธ์ การตรวจสอบกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ช่อม่วง ม่วงทอง (2564) สรุปแล้วการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายระดับกลยุทธ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทขององค์การ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้วยการวิเคราะห์โดยวิธี SWOT การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินและตรวจสอบกลยุทธ์ และการ ปรับปรุงกลยุทธ์ ซึ่งมีองค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ

1. กลยุทธ์ คือ แนวคิดสำคัญ ที่แสดงออกในรูปแบบของกลยุทธ์ หรือ หลักสำคัญของกลยุทธ์ที่เป็นแผนการสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ หรือชื่อกลยุทธ์

2. วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ที่เป็นดั่ง เข็มทิศของกลยุทธ์

3. พันธกิจ คือ ประเด็นสำคัญ และหลักการสำคัญที่เป็นหลักของกลยุทธ์ และจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินการไปสู่แผนการที่วางไว้ ให้ตรงประเด็นวิสัยทัศน์

4. เป้าประสงค์ คือ การวางแผนประโยชน์ที่จะดำเนินไปถึง จากการกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าประสงค์

5. กลยุทธ์หลัก คือ องค์ประกอบสำคัญ ในการกำหนดประเด็นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นวิธีการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การและเป็นวิธีการหละกสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์

6. กลยุทธ์รอง คือ องค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นเพิ่มเติม หรือเสริมจากกลยุทธ์หลักเพื่อเป็นวิธีการนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์การและเป็นวิธีการหละกสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์

7. การประเมินกลยุทธ์ คือการหาคุณภาพของกลยุทธ์ ในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้รวมไปถึงความเป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ความหมายของกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานเพื่อเป็นยุธศาสตร์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย จากข้อจำกัดและการสนับสนุนต่าง ๆที่วเคราะห์ออกมาเป็นวิธีการที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและคาดหวังว่าจะสามารถกำหนดทิศทางและแนวการดำเนินการได้ ซึ่งกลยุทธ์จะต้องประกอบไปด้วย ชื่อกลยุทธ์ หรือ กลยุทธ์ ที่กำหนดเป็นหลักการสำคัญ วิสัยทัศน์ที่กำหนดทิศทางการดำเนินการกลยุทธ์ พันธกิจ ที่กำหนดกรอบการดำเนินการของกลยุทธ์ ให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าประสงค์ เป็นสิ่งกำหนดทิศทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ และเป็นประเด็นที่นำทางการดำเนินการไปสู่สิ่งที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย กลยุทธ์หลัก เป็นหัวใจสำคัญ ของการกำหนดวิธีการเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ร่วมกับ กลยุทธ์รอง ที่เป็นกลวิธี ขั้นตอนในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และนำไปสู่ผลการประเมินกลยุทธ์ ในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดกลยุทธ์ที่สมบูรณ์ตามความหมาย หลักการองค์ประกอบของกลยุทธ์

2.3.2 การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์

ในการพัฒนากลยุทธ์ จะต้องประกอบด้วยกระบวนการวางแผน การจัดการเชิงหกลยุทธ์ ที่จะมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อพัฒนาหรือสร้างกลยุทธ์ให้มีความสมบูรณ์แบบและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งมีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ได้อธิบายกระบวนการในการพัฒนากลยุทธ์ ไว้ดังนี้

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนา วางแผนและบริหารจัดการกลยุทธ์ ว่า การพัฒนากลยุทธ์คือ การวางแผน กลยุทธ์ คือ การวางแผนระยะยาวขององค์กรที่มุ่งการตัดสินใจใน การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรจากการประเมินปัจจัยที่มีอิทธิพลและเลือกกลยุทธ์ในการ ดำเนินงาน โดยการเชื่อมโยงทรัพยากรต่างๆ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ซึ่ง ทฤษฎีของ นักคิด สไตน์เนอร์ได้จำแนกลักษณะของแผนกลยุทธ์ไว้ 4 ประการ คือ

1. ความเป็นอนาคตจากผลของการตัดสินใจในปัจจุบัน (Futurity of Current Decision) กล่าวคือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นความสืบเนื่องของเหตุ (cause) และผล (effect) ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ผู้บริหารต้องตัดสินใจดำเนินการ โดยผู้บริหารเชื่อว่าเหตุในปัจจุบันจะก่อให้เกิดผลดีในอนาคต และการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่เพียงพอและความถูกต้องที่ได้รับการวิเคราะห์กลั่นกรอง ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการสร้างจินตนาการ การดำเนินงานอย่างมีระบบ โดยระบุวิถีทางของการดำเนินการอย่างชัดเจนและมีขั้นตอน

2. การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการ (process) กล่าวคือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นลำดับ ได้แก่การกำหนดจุดประสงค์ของหน่วยงานการจัดทำนโยบาย การ

จัดทำแผนดำเนินงานในรายละเอียด รวมทั้งจะต้องวางแผนการดำเนินการไว้เป็นการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร (what) จะทำเมื่อใด (when) จะทำที่ไหน (where) ใครเป็นคนทำ (who(m) และทำอย่างไร (how) การดำเนินการของแผนกลยุทธ์ต้องเป็นไปอย่างมีระบบและอยู่บนฐานของความเข้าใจร่วมกัน

3. การวางแผนกลยุทธ์เป็นปรัชญา (Philosophy) กล่าวคือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นทัศนคติ หรือเป็นวิถีทางของการดำรงชีวิต เป็นกระบวนการแห่งความคิดและการใช้กำลังสติปัญญาเพื่อ ตัดสินใจปฏิบัติงานในอนาคตที่ดีที่สุดที่สามารถจะทำได้

4. การวางแผนกลยุทธ์มีโครงสร้าง (Structure) กล่าวคือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยง (Linkage) อย่างเป็นระบบของทั้ง 3 แผน คือ แผนกลยุทธ์ แผนระยะปานกลาง และแผนระยะสั้น โดยแผนกลยุทธ์เป็นหลักหรือจุดประสงค์หลักขององค์กร แผนระยะปานกลางเป็นการพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้มีรายละเอียดในการปฏิบัติ ส่วนแผนระยะสั้นเป็นวิธีการปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดประสงค์ตามที่แผนกลยุทธ์ได้กำหนดไว้ ดังนั้นในการพัฒนากลยุทธ์จึงใช้แนวความคิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทน: พลังของความใฝ่ฝันและความบากบั่นพากเพียร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ภาพแวดล้อม (Environment Analysis)

2) พิจารณา (Corporate Analysis) จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) ภาวะคุกคาม (Threat)

3) การเลือกกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์ (Generating Strategic Alternatives)

4) การกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์ (Action Plan)

5) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementation)

วีรยศ เอกรัตน์ (2564) ได้สรุปกระบวนการของคำว่า กลยุทธ์ และการพัฒนากลยุทธ์ ว่าคือ วิธีในการดำเนินงานที่คาดการได้ ว่าจะเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององกร ซึ่งประกอบด้วย 5Ps คือ

P1 (Strategy is a plan) หมายถึง กลยุทธ์ คือ เป้าหมาย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลยุทธ์ คือเป้าหมาย ที่มีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติ หรือรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อม ที่ได้ผ่าน กระบวนการวิเคราะห์มาแล้วอย่างแยบยล

P2 (Strategy is a pattern) หมายถึง กลยุทธ์ คือ รูปแบบ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลยุทธ์ คือการกำหนดแบบแผนในรูปพฤติกรรมของผู้ที่ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องมีการคำนึงถึงความสอดคล้องกับการดำเนินงานที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีในอดีต และ จะต้องมีความยืดหยุ่นซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้สอดคล้องกับสถาการณ์ที่เปลี่ยนไปได้

P3 (Strategy is a position) หมายถึง กลยุทธ์ คือ ตำแหน่ง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลยุทธ์ คือ เครื่องกำหนดสถานะ หรือตำแหน่งของสินค้าง หรือการบริการให้มีความสอดคล้องกับ

ลักษณะที่เกิดขึ้นของตลาดหรือความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะต้องมีการติดสินใจให้เหมาะกับผลลัพธ์ที่ต้องการ

P4 (Strategy is a perspective) หมายถึง กลยุทธ์ คือ มุมมอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลยุทธ์ คือ การกำหนดแนวคิด ค่านิยมร่วม หรือรูปแบบ การดำเนินงานของการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้

P5 (Strategy is a ploy) หมายถึง กลยุทธ์ คือ วิธีการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลยุทธ์ คือ การกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานให้เพื่อให้ สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นอุบายหรือชั้นเชิงในด้านการทำงานที่จะต้องใช้สิ่งจูงใจในเชิง บวก และการสร้างภาวะกดดันต่างๆมาเป็นองค์ประกอบ การวางแผนกลยุทธ์เป็นทีมซึ่ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากกระบวนการบริหารและวางแผนกลยุทธ์ คือ

1) ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental Analysis)

2) ทำการศึกษาถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ ภาวะคุกคาม (Threat)

3) ทำการเลือกกลยุทธ์และการจัดวางกลยุทธ์ (General Strategic Alternatives)

4) ทำการกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์ (Action Plan)

5) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementation)

ศศิกิติยา เทพเสนา (2564) กล่าวถึงกระบวนการทางกลยุทธ์และการพัฒนากลยุทธ์ ว่า คือ วิธีการวางแผนเพื่อพัฒนากลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนของสถาบัน ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก ความสามารถของผู้นำ ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยีด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

2) การตั้งเป้าประสงค์โดยให้มีการก าหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน

3) การจัดทำแผนกลยุทธ์โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ

4) การออกแบบองค์กร โดยจัดสภาพองค์กรให้เอื้อต่อภารกิจ ทั้งด้านการจัดการองค์กร บุคลากร รวมถึงวัฒนธรรมภายในองค์กร

5) การออกแบบระบบปฏิบัติการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนี้

5.1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างมาก คือ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) โดยสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์

ปัจจัย 2 ตัว คือ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร ซึ่งจุดแข็งที่สำคัญจะกลายเป็น ความสามารถหลัก ที่สามารถนำมาใช้สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้และสภาพแวดล้อม ภายนอก เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยอีก 2 ตัว คือ โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระยะสั้น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และส่งผลกระทบต่อ องค์กรโดยตรง

5.2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือการจัดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้ บริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและภาวะคุกคามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น รวมทั้งจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้การกำหนดกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทำได้โดยใช้ TOWS Matrix โดยกลยุทธ์ที่ถูกก าหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีดังนี้

1. กลยุทธ์ S-O เป็นสภาวการณ์ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เมื่อองค์กรสามารถใช้จุดแข็งภายในเพื่อสร้างประโยชน์จากโอกาสภายนอก

2. กลยุทธ์S-T อยู่บนพื้นของจุดแข็งองค์กรที่จะจัดการกับภาวะคุกคามภายนอก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มศักยภาพ แล้วค่อยลดข้อที่เป็นภาวะคุกคามภายหลัง

3. กลยุทธ์W-O เป็นความพยายามที่จะลดจุดอ่อนและเพิ่มโอกาสในการพัฒนา โดยอาศัยความสามารถหรือสมรรถนะจากภายนอก

4. กลยุทธ์W-T เป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อลดจุดอ่อนและภาวะคุกคาม ซึ่งองค์กรอาจต้องเผชิญและดำเนินการ

6) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการดำเนินงาน โดยนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติโดยทั่วไปการปฏิบัติตามกลยุทธ์จะเป็นหน้าที่ของสมาชิก องค์กรในระดับกลางและระดับล่าง โดยผู้บริหารระดับสูงทาหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ

7) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) เป็นการตรวจสอบกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อเปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่มุ่งหวังไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินไปแก้ไขต่อไป

ช่อม่วง ม่วงทอง (2564) สรุปว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์และบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดกล ยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดกลยุทธ์ การ ร่างกลยุทธ์ และการตรวจสอบกลยุทธ์ นอกจากนี้ขั้นตอนต่อไปจากการกระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ก็จะมี ส่วนประกอบอื่น ๆ คือ

1. การกำหนดหรือทบทวนพันธกิจ (Mission) คือ ความประสงค์หรือความมุ่ง หมายพื้นฐานขององค์กร ที่จะดำเนินการในระยะยาว อาจจะกล่าวได้ว่า เป็นขอบเขตในการ ดำเนินงานขององค์กรก็ได้พันธะกิจที่ดีจะสามารถแยกความแตกต่างและคุณค่าขององค์กรแต่ละแห่ง ได้อย่างชัดเจน ดังนั้น พันธะกิจจะบ่งบอกว่ากิจกรรมขององค์กรคืออะไร อะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องการ จะเป็น และบางครั้งอาจจะแสดงสิ่งที่องค์กรกำลังให้บริการแก่ลูกค้าอยู่ทั้งที่เป็นผลผลิตและบริการ ซึ่งลักษณะของพันธะกิจที่ดีควรมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) เป็นข้อความที่ไม่ขัดแย้งกับวิสัยทัศน์

2) เป็นข้อความที่ไม่มีความหมายกว้างมากนัก

3) กำหนดเป้าหมายย่อยโดยอิงข้อความของวิสัยทัศน์

4) มีการะบุขอบเขตพื้นที่ที่ต้องการให้ครอบคลุมถึงไว้อย่างชัดเจน

5) มีการระบุขอบเขตพื้นที่ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน

6) มีการระบุถึงกลุ่มผู้รับบริการที่ต้องการให้ครอบคลุมถึงไว้อย่างชัดเจน

7) มีการระบุจริยธรรมด้านต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน

8) มีการระบุวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

2. การกำหนดค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ทัศนะของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิดและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่า และความถูกต้องของสังคมนั้น ๆ มักจะเป็นความเชื่อ ที่คนแต่ละคนเลือกขึ้นมาเอง อาจกล่าวได้ว่าเป็นความเชื่อของบุคคลแต่ละคนอยู่บนพื้นฐานว่าคนแต่ละคนมองโลกอย่างไร มาจากอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัวและสังคมรอบข้าง ซึ่งค่านิยมร่วม คือ เครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้บุคลากรขององค์การเกิดความกระตือรือร้น ที่จะมีค่านิยม ในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน ค่านิยมร่วมจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางของลูกศร (จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในระดับต่าง ๆ) ให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นวิธีการช่วงส่งเสริมให้แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประสพความสำเร็จสะดวกขึ้นและรวดเร็วขึ้น

3. การกำหนดแผนหรือกลุ่มงานหลัก (Key Result Area: KRA) คือ จุดมุ่งหมายที่ เชื่อว่าจะทำให้องค์การประสพผลสำเร็จในการดำเนินแผนยุทธศาสตร์ อันที่จริงแผนก็จะเกิดพร้อมกัน ในกระบวนการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น กระบวนการในการจัดทำก็ไม่แตกต่างจากการจัดทำวิสัยทัศน์

4. การกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals) คือ จุดมุ่งหมายในระดับ ถัดมาจากพันธะกิจ (Mission) เป็นการนำพันธะกิจแต่ละด้านที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นบ่งบอกถึงจังหวะก้าวที่หน่วยงานกำลังจะไปให้ถึง ลักษณะของจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์จึงมีความชัดเจนมากกว่าข้อความในพันธะกิจ อีกทั้งเป็นเรื่องของอนาคต และเป็นข้อความ

ที่กำหนดไว้เพื่อเป็นทิศทางของการใช้กลยุทธ์ หรือกิจกรรมกลยุทธ์ (Strategies or Strategic Activities) โดยจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์มีระยะเวลาระหว่าง 3 ถึง 5 ปี ซึ่งกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ (Strategy) คือ วิธีการที่องค์กรนำไปดำเนินการแล้วจะสามารถสร้างความแตกต่างในด้านการเจริญเติมโต และความก้าวหน้าเหนือระดับจากคู่แข่งทางการตลาด กิจกรรมเชิงกลยุทธ์จะช่วยทำให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) หรือสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ (2563) ได้ออกแบบขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์ด้วยการใช้วิธีการบริหารจัดการกลยุทธ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) เป็นการศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส (Opportunities: O) อุปสรรค (Threats: T) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เรียกว่า เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนที่เอื้ออำนวยหรือไม่เอื้ออำนวยต่อ การดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction) เป็นการนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์และข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมมาประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทาง ขององค์การ โดยการกำหนดทิศทางขององค์การสามารถทำได้ในลักษณะของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การโดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การตั้งแต่กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่

ขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นการนำ กลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดโครงสร้าง การจัดบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 5 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategy Control and Evaluation) เป็นการติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางปรับปรุง และพัฒนา กลยุทธ์ที่กำหนดให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อนำผลการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นันทนา ชมชื่น (2563) กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่บริหารเชิงกลยุทธ์ว่าหมายถึง การดำเนินการขององค์กรเพื่อบรรลุผลงานมนระยะยาวโดยเสนอกระบวนการการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2) การกำหนดกลยุทธ์

3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ

4) การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ และยังจะต้องดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) กระบวนการจัดการเชิงกล ยุทธ์เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ ตรวจสอบและประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อระบุปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (Strategic factors) ทั้งปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเป็นตัวก าหนดอนาคตขององค์กร ซึ่งวิธีการวิเคราะห์สภาพปวดล้อมที่นิยม ใช้กันมากคือ การวิเคราะห์ SWOT โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)จุดอ่อน(Weakness) และ ภาวะคุกคาม (Threats) ทั้งนี้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ปัจจัย 2 ด้านคือ โอกาสและอุปสรรคจากภายนอกองค์กร วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัย อีก 2 ด้านคือ จุดแข็งและจุดอ่อนจากภายในองค์กร โดย กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการวิเคราะห์โอกาสและภาวะคุกคามจากสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Organizational Direction) พิจารณาจากพันธกิจและวัตถุประสงค์

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) พิจารณาเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับโครงสร้างและหน่วยปฏิบัติการขององค์กร

4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) พิจารณาจาก โครงสร้างองค์กร และหน่วยปฏิบัติ

5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Control) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการควบคุม และประเมินผลเพื่อรับรองคุณภาพของกลยุทธ์

ปะราลี อร่ามดวง (2563) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหา โอกาส (Opportunity) และ ภาวะคุกคาม (Threat) เป็นหลักที่นิยมใช้ทั่วไปเรียก PEST Analysis ประกอบด้วย

(1) การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์นโยบาย กฎหมายของภาครัฐที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินการในองค์กร

(2) เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์ สภาพเศรษฐกิจที่เป็นทั้งโอกาสและภาะวะคุกคามต่อการดำเนินการในองค์กร

(3) สังคม (Socio-cultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการดำเนินการในองค์กร กลยุทธ์สำหรับการวิเคราะห์สถานการณ์ตามรูปแบบ TOWS Matrix มี 4 ประเภท รายละเอียดดังแสดงต่อไปนี้

(3.1) SO: Maxi – Maxi กลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) จับคู่ ระหว่าง จุดแข็ง (S) กับโอกาส (O) การใช้จุดแข็งข้อได้เปรียบ และโอกาสที่ได้รับมาเพื่อทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

(3.2) WO: Mini – Maxi กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Competitive Strategy) จับคู่ ระหว่าง จุดอ่อน (W) กับโอกาส (O) การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่ได้รับมาแก้ไขจุดอ่อนจุดด้อยเพื่อ กำจัด หรือทำให้จุดอ่อนนั้นลดลง

(3.3) ST: Maxi – Mini กลยุทธ์เชิงรับ (Conservative Strategy) จับคู่ ระหว่างจุดแข็ง (S) กับภาวะคุกคาม (T) การนำจุดแข็งข้อได้เปรียบขององค์กรมากำหนดเป็นกลยุทธ์ เพื่อรับมือกับภาวะคุกคาม และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(3.4) WT: Mini – Mini กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Defensive Strategy) จับคู่ ระหว่าง จุดอ่อน (W) กับภาวะคุกคาม (T) เป็นกลยุทธ์การตั้งรับ โดยมีเป้าหมายคือการป้องกัน หรือ หลีกเลี่ยงการทำให้สถานการณ์ขององค์กรแย่ไปกว่าเดิม

เทพสุดา เมฆวิลัย (2563) ได้สรุปกระบวนการพัฒนากลยุทธ์จากกระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กร สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาและ บริหารเชิงกลยุทธ์ จะประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)

2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing of an Organizational Direction)

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และ

5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Control) ซึ่งในการจัดทำกลยุทธ์การ บริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียนสร้างสรรค์ ได้กำหนดกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ทั้งภายในและ ภายนอก การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) และการตรวจสอบกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ทำให้ทราบจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้ทราบโอกาสและอุปสรรคขององค์กร

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment Analysis) การที่องค์กรจะกำหนดกลยุทธ์ได้ จะต้องมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร เพื่อประเมิน

โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threats) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การประเมิน แจกแจงและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร จาก สภาพแวดล้อมภายนอกให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรได้รับทราบ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร หลักนิยมทั่วไป คือใช้หลักที่เรียกกันว่า “PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” ซึ่ง ประกอบไปด้วย

1) การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐ ที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการด าเนินงานขององค์กร เช่น นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

2) เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจระดับ มหันภาค/ระดับจุลภาค ซึ่งหมายถึงระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการด าเนินงานของ องค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศ และ ดุลการช าระเงิน อัตราการว่างงาน ภาวการณ์จ้างงาน และค่าแรง เป็นต้น

3) สังคมและวัฒนธรรม (Socio and cultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์สภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง โครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม แบบแผนการ ด าเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต

4) เทคโนโลยี (Technological Component = T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการด าเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่าง ๆ

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ (2563) กระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากอดีต จนถึงปัจจุบัน เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินกลยุทธ์ที่ผ่านมาเป็นไปอย่างบังเกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใด

2. การวิเคราะห์ SWOT ขั้นตอนนี้จะมีการวิเคราะห์และประเมินสภาวะแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายใน ดังนี้

2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก (External Environment) วิเคราะห์สภาวะ แวดล้อมภายนอก จะวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ สภาวะแวดล้อมทั่วไป สภาวะแวดล้อม ทางการ

แข่งขัน สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับคู่แข่งขัน เพื่อระบุปัจจัยที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats)

2.2 สภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environment) การประเมินสภาวะ แวดล้อมภายในจะประเมินศักยภาพขององค์การในด้านต่างๆ เชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน เพื่อดูว่า องค์การจะมีความสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ

3. การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

3.1 การพิจารณาทบทวนถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ว่ามีความจำเป็นจะต้องแก้ไขและหรือปรับแต่งให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่หรือไม่อย่างไร

3.2 การระบุทางเลือกกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะต้องมีการดำเนินการตามลำดับ ความสำคัญก่อนหลังตามสภาพข้อจำกัดของทรัพยากรที่มี

3.3 การใช้เทคนิคในการกำหนดกลยุทธ์ เช่น BCG และ/หรือ TOWS เพื่อช่วย ให้สามารถเห็นภาพที่ต้องมีการดำเนินการกับกลยุทธ์ โดยเทคนิค TOWS จะแบ่งกลยุทธ์เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ การแสวงประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์การได้เปรียบ การข้ามผ่านจุดอ่อนเพื่อไปให้ถึงโอกาสที่เปิดให้ การใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค และการปรับรื้อโครงสร้างการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดอุปสรรค และปรับปรุงจุดอ่อนให้ดีขึ้น

4. การเสนอแนะแนวทางกลยุทธ์เป็นขั้นตอนที่องค์การจะต้องจัดทำเพื่อสร้าง ความสอดคล้อง (Fit) กับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินการ การวางตำแหน่ง การปรับโครงสร้างภายใน การปรับเปลี่ยนแก้ไขกลยุทธ์ การปรับแก้ไขระบบการควบคุม และวัฒนธรรมองค์การ และการปรับแก้ไขการจัดการทรัพยากรมนุษย์

5. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเป็นการแปรกลยุทธ์หรือแผนต่างๆ เป็นแผน ดำเนินการ โดยกำหนดแผนเป็นช่วงระยะเวลา 3-4 ปี และกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ที่ต้องใช้ แผนดำเนินการจะต้องมีความชัดเจน

6. การประเมินผลและการควบคุม เป็นการประเมินกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ กิจกรรม เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ว่าสามารถจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการหรือไม่ หรือ จะต้องปรับแก้ไขสิ่งต่างๆ อะไรและอย่างไร

สถาพร บุตรใสย (2563) องค์ประกอบพื้นฐานของการพัฒนากลยุทธ์มี 4 องค์ประกอบ คือ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning)

การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

การประเมินและ ควบคุม (Evaluation and Control) ซึ่งองค์ประกอบข้างต้นมีรายละเอียดดังนี้

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) หมายถึง การวิเคราะห์แรงผลักดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

(2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ จากการกำหนดทิศทางขององค์กร การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรมากำหนด เป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสม กับองค์กรมากที่สุด

(3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ได้ กำหนดและคัดเลือกในขั้นตอนที่ 2 มาปฏิบัติเพื่อดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนเกี่ยวเนื่องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

(4) การประเมินและควบคุม (Evaluation and Control) หมายถึง กระบวนการติดตาม กิจกรรมและผู้ปฏิบัติงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่ากิจกรรมนั้นๆ ได้รับการปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การประเมินและควบคุมกลยุทธ์จะเป็นกลไกที่สำคัญที่เป็นเสมือนตัวกลาง ในการเชื่อมโยงองค์กรและสภาพแวดล้อมต่างๆ เข้าด้วยกัน ตรวจสอบผลการดำเนินงานกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และหากผลแตกต่างไปจากเกณฑ์ ที่กำหนด จะได้พิจารณาปรับปรุงส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ดำเนินงานบรรลุผลต่อไป

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์นั้นเริ่มจากการวางแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เชิงกลยุทธ์(Strategic Management) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถใช้ SWOT Analysis หรือTOWS Matrix

2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการกำหนดกลยุทธ์ ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องพิจารณาถึงระดับกลยุทธ์ว่าเป็นกลยุทธ์ระดับใด เช่น กลยุทธ์ระดับบริษัทหรือกลยุทธ์หลัก (Grand Strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Strategy) หรือกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Operation Strategy) การกำหนดกลยุทธ์ต้องอิงดัชนีชี้วัดแบบสมดุล

3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์

4) การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

การวางแผนกลยุทธ์มีแนวคิดจากนักทฤษฎีต่างๆ หลายแนวคิด ส่วนใหญ่เป็น แนวคิดในการกำหนดกลยุทธ์ทางด้านการทหาร และธุรกิจ ในวงการการศึกษาก็นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การ

ดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้นจากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน จึงต้องใช้แนวคิดเรื่องกลยุทธ์เข้ามาใช้ในการ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิดด้านกลยุทธ์ทั้งในด้านธุรกิจและ ด้านสถาบันการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ประยุกต์ใช้มาจากกลยุทธ์ทางธุรกิจ สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนากลยุทธ์ มีขั้นตอนเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพของการปฏิบัติ ในปัจจุบัน หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ และการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จากนั้นมีการทำ SWOT analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและ จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม จับคู่กลยุทธ์ด้วย TOWS matrix ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเลือกคู่กลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ มี การประเมิน ตรวจสอบกลยุทธ์ และปรับปรุงกลยุทธ์

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ได้ให้ความหมาย กระบวนการพัฒนากลยุทธ์และการบริหารเชิงกล ยุทธ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผนกลยุทธ์ การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ การควบคุมเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) เป็นพื้นฐานของ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

1.1.2 วิสัยทัศน์

1.1.3 ข้อความภารกิจ

1.1.4 วัตถุประสงค์

1.1.5 นโยบายขององค์กร

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ประกอบด้วย

1.2.1 โอกาสและอุปสรรคภายนอก

1.2.2 จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน

2. การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

2.1 กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Level Strategy) ประกอบด้วย 3 ขั้น

ขั้นที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (The Input Stage)

2.1.1 เมตริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน

2.1.2 เมตริกซ์การประเมินปัจจัยภายนอก

2.1.3 เมตริกซ์โครงร่างการแข่งขัน

ขั้นที่ 2 ปัจจัยนำเข้า (The Matching Stage)

2.1.4 เมตริกซ์อุปสรรค โอกาส จุดอ่อน จุดแข็ง

2.1.5 เมตริกซ์ตำแหน่งกลยุทธ์และการประเมินปฏิบัติ

2.1.6 กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร: เมตริกซ์กลุ่มที่ปรึกษาบอสตัน

2.1.7 เมตริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน การประเมินปัจจัยภายนอก

2.1.8 เมตริกซ์กลยุทธ์หลัก

ขั้นที่ 3 การตัดสินใจ (The Decision Stage)

2.1.9 เมตริกซ์การวางแผนกลยุทธ์เชิงปริมาณ

2.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) การสร้างข้อได้เปรียบ ในการแข่งขัน ประกอบด้วย

2.2.1 ข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือการสร้างความแตกต่าง

2.2.2 ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน

2.2.3 การปรับตัวที่รวดเร็ว

2.2.4 การมุ่งที่ลูกค้ากลุ่มเล็ก

2.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Level Strategy) การสร้างคุณค่าใน สายตาของลูกค้า ประกอบด้วย

2.3.1 การตลาด

2.3.2 การปฏิบัติการ

2.3.3 การวิจัยและพัฒนา

2.3.4 การบัญชี

2.3.5 การเงิน

2.3.6 การจัดซื้อ

2.3.7 การบริหารงานบุคคล

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ (Intended Strategy) ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง (Realized Strategy) หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและผลลัพธ์

4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Control) เป็นกระบวนการพิจารณาว่า กลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้ากระทำเช่นนั้นและมีการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ผู้กำหนดกลยุทธ์จะประมินผลกระทบของกลยุทธ์และการตอบสนองที่เหมาะสม หรือเป็นกระบวนการ ในการจัดการซึ่งต้องตรวจสอบแผนกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เหมาะสม

ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ (2563) ได้เสนอองค์ประกอบพื้นฐานของการพัฒนากระบวนการทางกลยุทธ์ 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนี้

1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างมาก คือ การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) โดยสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัย 2 ตัว คือ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร ซึ่งจุดแข็งที่สำคัญจะกลายเป็นความสามารถหลัก ที่สามารถนำมาใช้สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยอีก 2 ตัว คือ โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) ซึ่งเป็นปัจจัยที ไม่สามารถ ควบคุมได้ในระยะสั้น มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง

2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) คือการจดทำแผนระยะยาวเพื่อนำมาใช้บริหารงานให้เหมาะสมกับโอกาสและภาวะคุกคามที่เป็นอยู่ในขณะนั้น รวมทั้งจะต้องมีความสอดคล้องกับ จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้การก าหนดกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทำได้ โดยใช้ TOWS Matrix โดยกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีดังนี้

2.1 กลยุทธ์ S-O เป็นสภาวการณ์ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เมื่อองค์กรสามารถใช้ จุดแข็งภายในเพื่อสร้างประโยชน์จากโอกาสภายนอก

2.2 กลยุทธ์ S-T อยู่บนพื้นของจุดแข็งองค์กรที่จะจัดการกับภาวะคุกคามภายนอก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มศักยภาพ แล้วค่อยลดข้อที่เป็นภาวะคุกคามภายหลัง

2.3 กลยุทธ์W-O เป็นความพยายามที่จะลดจุดอ่อนและเพิ่มโอกาสในการพัฒนา โดยอาศัยความสามารถหรือสมรรถนะจากภายนอก

2.4 กลยุทธ์ W-T เป็นกลยุทธ์ที ่มีเป้าหมายเพื่อลดจุดอ่อนและภาวะคุกคาม ซึ่งองค์กรอาจต้องเผชิญและดำเนินการ

3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการดำเนินงาน โดยนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติ โดยทั่วไปการปฏิบัติตามกลยุทธ์จะเป็นหน้าที่ของสมาชิกองค์กรในระดับกลางและระดับล่าง โดยผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ

4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) เป็นการตรวจสอบกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อเปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่มุ่งหวังไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินไปแก้ไขต่อไป

ศักดิ์ดนัย โรจน์สราญรมย์ (2662) ได้สรุปกระบวนการขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์ไว้ว่า การจัดทำหรือพัฒนากลยุทธ์ทางเลือกโดยใช้แมททริกซ์โทว์ (Generating Alternative

Strategies by Using a TOWS Matrix) องค์การธุรกิจขนาดใหญ่โดยทั่วไปในปัจจุบันได้มีการจัดเตรียมการวางแผน เชิงกลยุทธ์โดยสาระสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์ คือ การระบุถึงปัจจัยเชิงกลยุทธ์สำคัญทั้งปัจจัย ทางด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ขององค์การ ซึ่งการตรวจสอบ สภาพแวดล้อม ดังกล่าวเรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) อย่างไรก็ตาม การ วิเคราะห์ SWOT ไม่ได้ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การ ในขณะเดียวกัน SWOT สามารถนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ของ องค์การ ส่วนแมททริกซ์โทว์ (TOWS Matrix) อธิบายว่า โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อม ภายนอกที่องค์การประสบเฉพาะเจาะจงนั้นสามารถจับคู่กับจุดแข็ง และจุดอ่อนสภาพแวดล้อม ภายในองค์การได้อย่างไร ซึ่งผลจากการจับคู่ดังกล่าวทำให้เกิดกลยุทธ์ทางเลือกที่เป็นไปได้ 4 ชุด ได้แก่

(1) กลยุทธ์ S-O (2) กลยุทธ์ W-O

(3) กลยุทธ์ S-T และ (4) กลยุทธ์ W-T

การจัดทำแมททริกซ์ TOWS เป็นการบังคับให้ผู้จัดการ ด้านกลยุทธ์ได้สร้างสรรค์กลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้งกลยุทธ์การขยายตัวตลอดจนกลยุทธ์การหดตัว การน า การ วิเคราะห์ SWOT มาใช้ในการปฏิบัติ และเรียกวิธีการนี้ว่า TOWS Matrix ซึ่งวิธีการนี้เป็น วิธีการหนึ่ง ที่ช่วยในการระบุความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ และเป็น พื้นฐานของการก าหนดกลยุทธ์องค์การโดยอาศัยความสัมพันธ์เหล่านี้ นอกจากนั้น วัตถุประสงค์ เบื้องหลังของการจัดทำแมททริกซ์ TOWS ไม่เพียงแต่การระบุ กลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพียง กลยุทธ์เดียว แต่ในความเป็นจริงแล้วก่อให้เกิดกลยุทธ์ที่แตกต่างกันหลายกลยุทธ์ที่ต้องพิจารณาซึ่งบาง กลยุทธ์อาจ นำมาใช้ปฏิบัติในภายหลัง การจัดทำแมททริกซ์โทว์ (Generating a TOWS Matrix) จากตาราง แมททริกซ์ TOWS ประกอบด้วย 9 ช่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่องปัจจัยหลักสำคัญ 4 ช่อง ช่องกลยุทธ์ 4 ช่อง และอีก 1 ช่องที่ปล่อยว่างไว้อยู่เสมอ (ช่องบนสุดทางซ้ายมือ) เพื่อน าเสนอที่มาของปัจจัยว่า เป็นปัจจัยภายใน หรือปัจจัยภายนอก โดยช่องกลยุทธ์ทั้ง 4 ช่อง มีชื่อเรียกว่า กลยุทธ์ SO กลยุทธ์ WO กลยุทธ์ ST และ กลยุทธ์ WT ที่ถูกพัฒนาขึ้นภายหลังจากที่ปัจจัยหลักสำคัญทั้ง 4 ช่อง ได้แก่ ปัจจัยหลักทางด้านจุด แข็ง (S) จุดอ่อน (W) โอกาส (O) และอุปสรรค (T) ซึ่งขั้นตอนการจัดทำแมททริกซ์ TOWS ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) เขียนรายการปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities: O) สำคัญๆ ของ องค์การทั้งจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต

2) เขียนรายการปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรค (Threats: T) สำคัญๆ ขององค์การ ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต

3) เขียนรายการปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths: S) สำคัญๆ ขององค์การ

4) เขียนรายการปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน (Weaknesses: W) สำคัญๆ ของ องค์การ

5) จับคู่จุดแข็งภายใน (S) กับโอกาสภายนอก (O) เมื่อรวมกันจะได้ผลลัพธ์เป็นกลยุทธ์ SO

6) จับคู่จุดอ่อนภายใน (W) กับโอกาสภายนอก (O) กับโอกาส ภายนอก (O) เมื่อผสมผสานเข้ากันจะได้ผลลัพธ์เป็นกลยุทธ์ WO

7) จับคู่จุดแข็งภายใน (S) กับอุปสรรคภายนอก (T) เมื่อรวมกันผลลัพธ์จะเป็นกลยุทธ์ ST

8) จับคู่จุดอ่อนภายใน (W) กับอุปสรรคภายนอก (T) เมื่อผสมผสานกันจะได้ผลลัพธ์เป็นกลยุทธ์ WT เทคนิควิธีการจัดทำแมททริกซ์โทว์ (TOWS Matrix) ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อ องค์การ เพราะก่อให้เกิดการจัดทำกลยุทธ์ทางเลือกต่าง ๆ (Alternative Strategies) ซึ่งขึ้นอยู่กับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ

อานนท์ ธิติคุณากร (2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์ด้วยวิธีการวางแผนกลยุทธ์ในวงการศึกษา ว่ามี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Environment and Resource Analysis) โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อนของสถาบัน ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก ความสามารถของผู้นำ ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย

2) การตั้งเป้าประสงค์ (Goal Formulation) โด ยให้ มี การกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน

3) การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ด้วย เทคนิควิธีการต่าง ๆ

4) การออกแบบองค์การ (Organization Design) โดยจัดสภาพองค์การให้เอื้อต่อ ภารกิจทั้งด้านการจัดการองค์การ บุคลากร รวมถึงวัฒนธรรมภายในองค์การ

5) การออกแบบระบบปฏิบัติการ (System Design) และการจัดการกลยุทธ์นั้นเป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การสามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสม โดยได้เสนอขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

5.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง – จุดอ่อน” ภายในองค์การ และ “โอกาส – อุปสรรค” จากภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

5.2) การจัดวางทิศทางขององค์การ (Establishing Organization Direction) โดยพิจารณาถึงภารกิจขององค์การ (Organization Mission) โดยเน้นเหตุผลในการมีองค์การและเป้าประสงค์ขององค์การ (Organization Objective) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์การ

5.3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ

5.4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนด ให้เป็นไปอย่างราบรื่นโดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) และวัฒนธรรมขององค์การ (Organization Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.5) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยทำการติดตามผลปฏิบัติงาน และทำการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์การ

นวพร กาญจนศร (2562) ระบุถึงการพัฒนากลยุทธ์ ด้วยกระบวนการวางแผนจัดการกลยุทธ์ ดังกระบวนการต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยการศึกษาและ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการด าเนินงานขององค์กร แบ่งออกเป็น

1) สภาพแวดล้อมภายนอก และ

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยทำการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) แต่ละปัจจัยมี ส่วนเอื้อหรือขัดขวางต่อการด าเนินการขององค์กรอย่างไร

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) โดยการน าข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) มาประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ โดยสามารถทำในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมายขององค์กร

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นการนำทิศทางขององค์กรที่ กำหนดไว้กว้าง ๆ มาพัฒนาเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เป็นการนากลยุทธ์ที่ กำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม

5. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) เป็นการติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่ กำหนดขึ้นสอดคล้องกับสถานการณ์จริง รวมทั้งเป็นการประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่

กรุณา วงษ์เทียนหลาย (2562) กล่าวถึงคำว่า การพัฒนากลยุทธ์ และการบริหารกลยุทธ์ เป็นรูปแบบ การตัดสินใจที่มีเหตุผลที่ชัดเจน และรวมการจัดการหลายรูปแบบเข้าไปด้วยกัน เสมือนแผนการ ดำเนินงานที่นำพาให้องค์การได้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ ดังนี้

1) กลยุทธ์ คือ แบบแผนกิจกรรมในการกำหนดทิศทาง หรือแผนการทำงานใน อนาคต (Strategy is a plan = P1)

2) กลยุทธ์ คือ แบบแผน ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา หนึ่ง การวางแผนงานเพื่ออนาคตเป็นความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาองค์การจากอดีต ซึ่ง ผู้บริหารที่กำหนดกลยุทธ์จะต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรภายในองค์การด้วย (Strategy is a pattern = P2)

3) กลยุทธ์ คือ การกำหนดแผนที่ตั้ง และให้ความสำคัญกับแผนที่ตั้งขององค์การใน องค์การ เพื่อให้สินค้าหรือบริการมีความเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม (Segment) (Strategy is a position = P3)

4) กลยุทธ์ คือ มุมมอง หรือสิ่งที่ให้ความสำคัญในการพิจารณามุมมองถึงสภาพที่ แท้จริง ในองค์การ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มุมมองจึงหมายถึงรูปแบบการดำเนินการที่ต้องการ ให้ บุคลากรในองค์การนำมาใช้ร่วมกัน (Strategy is a perspective = P4)

5) กลยุทธ์ คือ หมากของการเดิน ในสถานการณ์การแข่งขัน ทุกคนต้องการชัยชนะ การ วางกลยุทธ์หรือหมากการเดิน จึงเป็นเหมือนการวางอุบายในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นวิธีเพื่อ เอาชนะ คู่แข่งได้ (Strategy is a ploy = P5) ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่ กำหนดขึ้นสอดคล้องกับ สถานการณ์จริง รวมทั้งเป็นการประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์

มนรัตน์ แก้วเกิด (2562) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนากลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง สัมพันธ์กันเริ่มตั้งแต่การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว จนถึงการวิเคราะห์และจัดวาง กล ยุทธ์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการการวางแผนกลยุทธ์เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้อง ตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการขององค์กร คือ

1) องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?)

2) สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอะไรบ้าง (What is the environment?)

3) องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการวางแผนที่ให้ความสำคัญกับการทำนาย สภาพการณ์ในอนาคต ของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และพยายามกำหนดทางเลือกในการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับ สภาพที่ทำนายไว้ ดังนั้นแผนกลยุทธ์จึงเป็นผลของการแสวงหาแนวทาง ในการใช้ความสามารถของ องค์กรกับโอกาสและความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม อาจกล่าวได้ว่า การ วางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล หรือเป็น ขั้นตอนที่ต่อเนื่องเป็นระบบที่นำพาให้ องค์ประกอบประสบความสำเร็จ

กษิฎิฏฏ์ มีพรหม (2562) กล่าวว่าขั้นตอนการวางแผนพัฒนาและจัดการกลยุทธ์ 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) หมายถึงการคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์การ

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ (Vision) คือคำบรรยายถึงสภาพการดำเนินงานขององค์การที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขแนวโน้มของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่คาดคะเนไว้

3. การกำหนดภารกิจ (Mission)

4. การกำหนดกลยุทธ์

5. การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

6. การพิจารณากำหนดโครงการ

7. การติดตามประเมินผลกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลาจนถึงการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

รัฐณีรนุช นามแก้ว (2562) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) ที่นิยมใช้ทั่วไปคือหลักที่เรียกว่า PEST Analysis ซึ่งมี รายละเอียดคือ

1. การเมือง (Political Component=P) เป็นการวิเคราะห์นโยบาย กฎหมายของภาครัฐที่ เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ

2. เศรษฐกิจ (Economic Component=E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่เป็นทั้งโอกาสและ ภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์กร

3. สังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Component=S) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ

4. เทคโนโลยี (Technology Component=T) เป็นการวิเคราะห์สภาพทางเทคโนโลยีที่เป็น ทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness)

หลักที่นิยมใช้ทั่วไปคือหลักที่เรียกว่า 4Ms ซึ่งมีรายละเอียดคือ

1. บุคลากร (Man: M1) เช่น ปริมาณและคุณภาพของบุคคลในองค์การ

2. เงิน (Money: M2) เช่น การจัดสรรเงิน งบประมาณ การระดมทรัพยากร ปริมาณและคุณภาพการใช้เงินและงบประมาณ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ฯลฯ

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material: M3) เช่น ปริมาณและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในองค์การการแต่งตั้งและมอบหน้าที่รับผิดชอบ การกระจายอ านาจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การควบคุม ก ากับและติดตามงาน ฯลฯ

4. การบริหารจัดการ (Management: M4) เช่น การวางแผน การจัดระบบในองค์การ การแต่งตั้งและมอบหน้าที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การควบคุม กำกับและติดตามงาน ฯลฯ

สมิทธ์ อุดมมะนะ (2561) กล่าวว่า การพัฒนากลยุทธ์คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threat) หลักที่นิยมใช้ทั่วไป คือ หลักที่เรียกว่า PEST Analysis ซึ่งมีรายละเอียดคือ

1) การเมือง (Political Component = P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ ต่างๆ ของภาครัฐ ที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการด าเนินงานขององค์กร เช่นนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และกฎระเบียบต่างๆ ความมั่นคงของรัฐบาล บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มพลังทางการเมือง ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง

2) เศรษฐกิจ (Economic Component = E) เป็นการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่เป็น ทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิต มวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการช าระเงิน อัตราดอกเบี้ยและอัตราแลกเปลี่ยน เงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวการณ์จ้างงานและค่าแรง การลงทุนภาคเอกชน

3) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component = S) เป็นการวิเคราะห์ สภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ เช่น ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชากร จำนวนประชากร โครงสร้างของประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม แบบแผนการด าเนินชีวิตและพฤติกรรม การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต ลักษณะของชุมชน และการตั้งถิ่น ฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกระจายรายได้และความเป็นธรรมในสังคม

4) เทคโนโลยี (Technology Component = T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งโอกาสและภาวะคุกคามต่อการด าเนินกิจการในองค์การ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในซึ่งการวิเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และ จุดอ่อน (Weakness) มีหลักที่นิยมใช้ทั่วไปคือหลักที่เรียกว่า 4 Ms ซึ่งมีรายละเอียด คือ

1) บุคลากร (Man: M1) เช่น จำนวนและคุณภาพของบุคลาการในองค์กร

2) การเงินและงบประมาณ (Money: M2) เช่น การเงิน และ งบประมาณ การ ระดมทรัพยากร ปริมาณและคุณภาพการใช้เงินและงบประมาณ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน

3) วัสดุอุปกรณ์ (Material: M3) เช่น ปริมาณและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ใน องค์การ การแบ่งปันและการหมุนเวียนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในองค์การ ฯลฯ

4) การบริหารจัดการ (Management: M4) เช่น การวางแผน การจัดระบบใน องค์กร การแต่งตั้งและมอบหน้าที่รับผิดชอบ การกระจายอ านาจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน องค์การ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การควบคุม ก ากับและติดตามงานฯลฯ การวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการความจ าเป็นในการบริหาร องค์การจากมากไปหาน้อย โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified)

จากการศึกษาการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ จากเอกสารวรรณกรรมของนักการศึกษาที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา สร้างและจัดการกลยุทธ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญเชิงทฤษฎีว่า การพัฒนากลยุทธ์ คือกระบวนการหนึ่งในการสร้างกลยุทธ์ หรือ วางแผนปรับปรุงกลยุทธ์ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพหรือพัฒนากระบวนการทางกลยุทธ์ในมีความสมบูรณ์ในการปรับใช้ ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น โดยเริ่มจากกระบวนการศึกษาสภาพแวดล้อมด้วยกลวิธีต่างๆ เพื่อหาความต้องการจำเป็น หรือองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การและนำไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำกลยุทธ์ จากการวิเคราะห์สถาณการณ์ Situational Analysis : SWOT Analysis โดยวิเคราะห์ซึ่ง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้วยการจัดทำแมททริกซ์สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ เพื่อได้มาซึ่งกลยุทธ์ตามองค์ประกอบที่สมบูรณ์ก่อนนำไปสู่การจัดทำ TOWS Matrix (Constructing a TOWS Matrix) จนสามารถสรุปเป็นกลยุทธ์ที่ครบองค์ประกอบและนำไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จนครบกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ หรือการวางแผน การจัดการเชิงกยุทธ์ที่สมบูรณ์ต่อไป

และเมื่อได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบหลักของการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า กระบวนการในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษา นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) สำคัญของกระบวนการในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ รวมถึงการประเมินกลยุทธ์นั้น สรุปกระบวนการได้ดังต่อไปนี้

1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายในส่วนแรก Heard’s คือ สภาพแวดล้อมด้านรูปธรรม ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยกระบวนการ S W O T and T O W S Matrix analysis ประกอบด้วย การวิเคราะห์ S W O T คือ

1.1. จุดแข็ง (Strength) ต่อ จุดอ่อน (Weakness)

1.2. โอกาส (Opportunities) ต่อ อุปสรรค (Treat)

และการวิเคราะห์ T O W S Matrix คือ

1.3. จุดแข็ง (Strength) ต่อ อุปสรรค (Treat)

1.4. จุดอ่อน (Weakness) ต่อ โอกาส (Opportunities)

2.สภาพแวดล้อมส่วนภายในสอง Soft’s คือสภาพแวดล้อมด้านนามธรรม ประกอบด้วย ค่านิยมร่วม (Shared Value) ทักษะ (Skill) บุคลากร (Staff)และ 7).อัตลักษณ์ (Style) คือ วัฒนธรรมองค์กร และสไตล์การบริหารด้วยกระบวนการ S W O T and T O W S Matrix analysis ประกอบด้วย การวิเคราะห์ S W O T คือ

1.1. จุดแข็ง (Strength) ต่อ จุดอ่อน (Weakness)

1.2. โอกาส (Opportunities) ต่อ อุปสรรค (Treat)

และการวิเคราะห์ T O W S Matrix คือ

1.3. จุดแข็ง (Strength) ต่อ อุปสรรค (Treat)

1.4. จุดอ่อน (Weakness) ต่อ โอกาส (Opportunities)



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ S W O T and T O W S Matrix analysis

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

2.4 แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลโลก ของประเทศพัฒนาแล้วมาแต่เดิม และในประเทศไทยนั้น การจุดประกายแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind ถือเป็นการเห็นความสำคัญของเยาวชนของชาติ โดยมีแนวคิดที่ถือเป็นที่มาและเป็นหลักการสำคัญ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบริบทของแนวคิด No Child Left Behind ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ดังต่อไปนี้

2.4.1 บริบทแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

สำนักงานเลขาธิการการศึกษา Office of Elementary and Secondary Education of USA (2002) ได้รายงานบริบทของแนวคิดไว้ ในพระราชบัญญัติ No Child Left Behind พ.ศ. 2544 ของสำนักงานประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสหรัฐอเมริกา กระทรวงศึกษาธิการประเทศสหรัฐอเมริกา ถึงบริบทของ แนวคิด No Child Left Behind นั้น เป็นส่วนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนานักเรียน ให้ประสบความสำเร็จและเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนในอเมริกา โดยกฎหมายนี้เกิดจากประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู. บุช ได้นำเสนอหลักการไว้ว่า “ให้แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังเป็นรากฐานที่สำคัญในการบริหารงานการศึกษา โดยการปฏิรูปเหล่านี้แสดงถึงความเชื่ออย่างลึกซึ้งของประธานาธิบดี ในการพัฒนาโรงเรียนรัฐบาล และภารกิจในการสร้างจิตใจและอุปนิสัยของเด็กทุกคน จากทุกภูมิหลัง ในทุกส่วนของอเมริกา” ประธานาธิบดีบุชกล่าวในช่วงแรกของเขาสัปดาห์ที่ดำรงตำแหน่งในเดือนมกราคม 2544 โดยหลักการคือ พัฒนาเด็กที่มีภูมิหลังด้อยโอกาส และเน้นวิธีการสอนที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าได้ผลจริง และให้ความสำคัญกับการอ่าน ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเด็กเล็ก รวมถึงยกระดับคุณภาพครูของชาติ และสร้างความมั่นใจให้เด็กทุกคนในอเมริกาสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม ตามแนวคิดไม่มีเด็กที่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง (NCLB)

George Walker Bush (2002) อดีตประธานาธิบดี ผู้ผลักดันแนวคิด No Child Left Behind กล่าวว่า แนวคิด NCLB นี้นอกจากให้ความสำคัญที่ผู้เรียนแล้ว ยังมีความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพครู ไปจนถึงการริเริ่มสำหรับผู้มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษจำกัด (LEP) ส่งเสริมให้นักเรียนและโรงเรียนเป็นสถานที่ปลอดภัยและปราศจากยาเสพติด และที่ผ่านมา แม้จะมีโครงการหลายร้อยโครงการและการลงทุนหลายแสนล้านดอลลาร์ในช่วงที่ผ่านมา นักเรียนอเมริกันยังคงล้าหลังเพื่อนนักเรียนต่างชาติและนักวิชาการหลายคนมองเห็นช่องว่างความสำเร็จของการจัดการศึกษาส่วนสำคัญมาจากความเหลื่อมล้ำระหว่างนักเรียนรวยและยากจน นักเรียนผิวขาวและชนกลุ่มน้อยยังคงมีความแตกต่างเป็นวงกว้าง ประธานาธิบดีบุชแสดงความกังวลว่า “เด็กที่ขาดแคลนที่สุดของเราจำนวนมากเกินไป ที่กำลังถูกทิ้งไว้ข้างหลัง” จึงมีการอภิปรายระดับชาติอย่างเข้มข้นเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงโรงเรียนในประเทศและความสำเร็จของผู้เรียนและเยาวชน ซึ่งที่ผ่านมา มีการใช้วิธีการสอนที่ได้รับการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์แล้ว และเมื่อโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ เหล่านี้ ซึ่งได้กำหนดให้แนวคิด NCLB เป็นแนวความคิดที่ในพระราชบัญญัติของการศึกษาของสหรัฐอเมริกาโดยประธานาธิบดีบุชลงนามในกฎหมายเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2545

Rod Paige (2002) เลขาธิการกระทรวงการศึกษา สหรัฐอเมริกาในขณะนั้น กล่าวไว้ว่าจุดเด่นอีกประการหนึ่งของแนวคิด No Child Left Behind ก็คือเพื่อแลกกับความรับผิดชอบที่มากขึ้นสำหรับผลลัพธ์ รัฐและโรงเรียนเขตต่างๆ จะมีความยืดหยุ่นในอำนาจการตัดสินใจที่มากขึ้นใน

ระดับท้องถิ่นและระดับรัฐที่และกับนักเรียนมากที่สุด ความต้องการของแนวคิด NLCB ทำให้เขตส่วนใหญ่สามารถเข้าถึง เทคโนโลยีการศึกษา, นวัตกรรมโปรแกรม และให้โรงเรียนเป็นสถานที่ปลอดภัย ปลอดยาเสพติดจากการอนุญาตให้สถานศึกษาใช้เงินทุนเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะของตนตามความต้องการ เช่น การจ้างครูใหม่ การเพิ่มค่าจ้างครู การปรับปรุงการฝึกอบรมครูและความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ของนักเรียนที่มีความสามารถทางการเรียนรู้ที่จำกัด แนวคิด NCLB ยังช่วยเหลือพวกนักเรียน ในการดำเนินกิจกรรมประจำปีที่เพียงพอและลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังช่วยให้รัฐและเขตมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อเลือกกลยุทธ์การพัฒนาวิชาชีพครูที่ตอบสนองความต้องการได้ดีที่สุดเพื่อช่วยเลี้ยงดูลูกศิษย์และนำไปสู่ความสำเร็จ จากการจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

Eugene Hickok (2002) อดีตรองเลขาธิการ กระทรวงการศึกษา สหรัฐอเมริกา กล่าวถึงแนวคิด No Child Left Behind ไว้ว่า ผู้ปกครองและเด็กที่อยู่ในโรงเรียนจะได้รับทางเลือกใหม่ภายใต้แนวคิด NCLB ครอบครัวที่มีรายได้น้อย มีสิทธิ์ได้รับบริการการศึกษาเสริม ได้แก่ กวดวิชา บริการหลังเลิกเรียน และโรงเรียนภาคฤดูร้อนนอกจากนี้การจัดการศึกษาภายใต้แนวคิด NCLB ยังจัดให้มีการเพิ่มขึ้น สนับสนุนผู้ปกครอง นักการศึกษา และชุมชนเพื่อสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน นักเรียนสามารถที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ ในทุกมลรัฐของพวกเขา การสนับสนุนแนวคิด NCLB ในกฎหมาย ไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมนักเรียนให้ยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังให้สิ่งจูงใจสำหรับโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำในการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน โรงเรียนที่ต้องการให้รัฐสนับสนุนจะได้รับการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ และจะต้องยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้จัดการศึกษาได้ดีขึ้น

2.4.2 องค์ประกอบของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind (NCLB) มีบริบทและหลักการในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างคุณภาพของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง และรอบด้าน ซึ่งเริ่มขึ้นในนโยบายการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา แม้ว่าการดำเนินการในระยะที่ผ่านมา เกิดอุปสรรคและปัญหาในการใช้แนวคิดนี้อยู่บ้าง แต่ก็มีการพัฒนาแนวโน้มการปรับประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าว เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา รวมถึงนักวิจัยด้านการจัดการศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับ แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind (NCLB) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์สรุปเป็นองค์ความรู้ องค์ประกอบ No Child Left Behind ได้จากนักการศึกษา ดังต่อไปนี้

Thomas S. Dee (2010) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ถึงการดำเนินงานตามแนวคิด ในการใช้แนวคิด No Child Left

Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง เพื่อประยุกต์พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญมากมาย โดยสรุปประเด็นที่สำคัญ คือ

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา คือการพิจราณาแนวปฏิบัติในการกำหนดนโยบายเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐาน อันจะช่วยสร้างให้ระบบการศึกษามีความเข้มแข็ง โดยต้องอาศัยความร่วมมือและพยายามจากครูและบุคลากรที่ผ่านกระบวนการฝึกฝนจนมีความเชี่ยวชาญ รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือที่มีความพร้อมสู่ผู้เรียน

2. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาทางการเรียนรู้ คือการ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ ไม่ว่าเด็กๆ จะเข้าเรียนที่โรงเรียนใด จะต้องได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้สิ่งที่ตนต้องการ อย่างเสมอภาคและมีมาตรฐาน

3. การสร้างสรรค์บรรยากาศชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการจัดระบบคัดสรร และฝึกหัดครูที่มีคุณภาพ ที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและสร้างความมั่นคงทางวิชาชพได้ดยแท้จริง การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะเริมที่ตัวครูผู้สอน ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความสุข ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดของชั้นเรียนที่ไม่มากจนเกินไป และได้รับการสนับสนุน อำนวยความสะดวกจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่

4. การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร โดยการส่งเสริมความปลอดภัยรอบด้าน ทั้ง กายภาพ และ สภาวะจิตใจ ตามหลักการ SAVE ZONE ที่เป็นสากล

Alina Tran (2011) ได้ศึกษาวิจัยโดยนำแนวคิด แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบ โดย กล่าวว่า การจัดการศึกษามีหัวใจสำคัญคือการความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ โดยการใช้นโยบายขับเคลื่อยการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของการนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลากหลายแนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมาจากการกำหนดแนวนโยบายและการจัดสรรงบประมาณแก่แด็ก ในด้านเงินทุน หรือการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้โณงเรียนสามารถพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษาได้อย่างเสมอภาค รวมไปถึงค่าตอบแทนครู ที่จะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งการสนับสนุนด้านงบประมาณจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 การพัฒนาและจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารที่มีความเหมาะสมแก่การสนับสนุนผู้เรียน โดยเฉพาะผู้เรียนหรือโรงเรียนที่พบกับสภาพปัญหามาก จำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและความสามารถสูง

แนวทางที่ 3 การจัดการสอน และกลวิธีการจัดการเรียนรู้จากครูที่มีคสามเชี่ยวชาญ และความสามารถสูง เพื่อจะนำกลยุทธ์มาปรับใช้กับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ที่จะสามารถนำไปสู่การใช้ชีวิตได้ในสังคม ต่อไป ทั้งนี้ การจะดำเนินการดังกล่าวจึงอาศัยระบบการพัฒนาทั้งระบบ ตั้งแต่ ครู และ บุคลากร ผู้เกี่ยวข้อง ไปจนถึงตัวผู้เรียนเอง โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดหลักสูตร ที่จะต้องสอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ทำให้สิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับไปสู่การกำหนดนโยบายตั้งแต่ตนทาง มาสู่ปลายทางของการจัดการศึกษา

แนวทางที่ 4 การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร โดยการส่งเสริมความปลอดภัยรอบด้าน ทั้งกายภาพและ สภาวะจิตใจ ตามหลักการ SAVE ZONE ที่เป็นสากล

Kevin Grady Brown (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัย และกล่าวถึง แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบ โดยตั้งประเด็นไปที่การสร้างความสุขในการเรียนรู้ ตามหลักการที่จะเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสูงสุด ซึ่งได้ให้ประเด็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดไว้ คือ

1. การบริหารจัดการด้วยกลไกการทำงานเป็นทีม การดำเนินการโดยใช้หลักการความร่วมมือ ถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติตามหลักการแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพัฒนาหลักการบริหารโดยยึดมั่นระบบทีมที่เข้มแข็ง รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ไปถึงนักเรียน ที่พร้อมจะเรียนรู้กับครู ในรูปแบบการร่วมมือ และยอรับ เพื่อสร้างสภาวะการทำงานเป็นทีม ถือเป็นการพัฒนากลไกการเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2. การรู้จักผู้เรียนรายบุคคล เพื่อนำไปสู่บริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ คือการใช้ความสัมพันธ์ในการสร้างการเรียนรู้ จากการรู้จักผู้เรียน เพื่อนำไปสู่บรรยากาศแห่งความปลอดภัย และไว้ใจ ครูในสหรัฐอเมริกา จะต้องมีกิจกรรมหลักในการทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และออกแบบการเรียนรู้จากความแตกต่างของผู้เรียน ดังกล่าว หรือในฟินแลนท์ ครูและผู้เรียนจะต้องทานข้าวร่วมกัน ถือเป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นพื้นฐานของการนำไปสู่การออกแบบบรรยากาศในชั้นเรียนที่มีความสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูง และมีหัวใจสำคัญคือ

2.1 การรู้จักผู้เรียนรายบุคคล 2.2 การสร้างการเรียนรู้โดยการเล่นกับผู้เรียน

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ และทีมเวิร์ค 2.4 การเฉลิมฉลอง โดยการเสริมแรงร่วมกัน

โดยทั้งหมดนี้ เป็นหลักการสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้บนพื้นฐานของความแตกต่างของผู้เรียน ที่ยึดผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญในการออกแบบการสอน เป็นการสร้างทีม ให้ครูและผู้เรียนร่วมกันตาหาความฝัน จินตนาการ การเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญของแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง เป็นการสร้างพื้นที่อิสระ และลดช่องว่างระหว่างพื้นที่ ผู้เรียนมีเสรีภาพและได้รับการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การมีเสรีภาพในการเรียนรู้ตามที่ต้องการ

3.2 การลดช่องว่างทุกบริบท

3.3 การมีทางเลือก

3.4 การวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

3.5 การเพิ่มการสนับสนุนโดยมีเป้าหมายความสำเร็จให้เป็นจริง

3.6 การเรียกน้องความรับผิดชอบ และสนับสนุนจากภาครัฐ

4.การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร โดยการส่งเสริมความปลอดภัยรอบด้าน ทั้ง กายภาพ และ สภาวะจิตใจ ตามหลักการ SAVE ZONE ที่เป็นสากล

Kinnucan, Henry W (2012) ได้นำเสนอแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง และวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการตามแนวคิด รวมถึงนำเสนอองค์ประกอบของการขับเคลื่อนแนวคิด ซึ่ง เป็นการพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้นความเสมอภาค และความสำเร็จ บนพื้นฐานของผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะต้องดำเนินการ เป็นลำดับขั้นตอน องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทั้งหมด 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และระบบทีม เป็นการดำเนินการโดยผู้สอน จะต้องสร้างระบบความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้เรียน เนื่องด้วยเป็นผลต่อการสำเร็จการศึกษา และการเรียนรู้ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูก็จะสร้างพื้นที่แห่งความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 การสร้างชุดความคิดแห่งความสำเร็จ เป็นการตั้งเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 การสร้างแนวคิดเชิงบวก เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ครูและบุคลากร สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆได้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก และการต่อสู้กับปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ

ส่วนที่ 4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบบริบูรณ์ เป็นการนำกลวิธีมาสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ บนพื้นที่ปลอดภัย และมีความสุขที่จะเรียนรู้

Mark P. Gius (2012) ได้นำเสนอแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง และนำเสนอองค์ประกอบของการขับเคลื่อนแนวคิด ซึ่ง เป็นการพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้นความเสมอภาค และความสำเร็จ บนพื้นฐานของผู้เรียนทุกคนจะต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีการกำหนดประเด็นรายด้าน เป็นลำดับขั้นตอน องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การลดความเหลื่อมล้ำ

ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบบริบูรณ์

ด้านที่ 3 การส่งเสริมศักยภาพด้านความคิดของผู้เรียน

ด้านที่ 4 การส่งเสริมพื้นที่ปลอดภัย

ด้านที่ 5 การตั้งเป้าหมายความสำเร็จ

โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ จะต้องตั้งอยู่บนหลักการของการพัฒนากลไกการจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปสู่ ชั้นเรียน เพื่อจะลดความเหลื่อมล้ำ ในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้โดยแท้จริง

Jason A. Grissom (2012) ได้ศึกษาวิจัยโดยนำแนวคิด แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบ โดย กล่าวว่า การจัดการศึกษามีหัวใจสำคัญคือการความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ โดยการใช้นโยบายขับเคลื่อยการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อภาพรวมของการนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและการสร้างความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลากหลายแนวทาง คือ

1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา เป็นการบริหารจัดการภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาที่ยึดมั่นเป้าหมายความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้วยการสร้างชุดความคิดแห่งความสำเร็จ

2. การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำวิธีการจัดการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนผ่านขั้นตอนพื้นฐานคือ

2.1 การสาธิต การบรรยาย อธิบาย และยกตัวอย่าง

2.2 การใช้วัจนภาษา และอวัจนภาษา

2.3 การสร้างการมีส่วนร่วม

2.4 การใช้การสอนแบบเพื่อน ช่วยเพื่อน หรือผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.5 การใช้เกมส์ให้เป็นประโยชน์

3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญของการผลักดันแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ที่เป็นการกำหนดวิธีการต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายในการลดความแตกต่างของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ และการเข้าถึงการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคน จะต้องสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพื้นฐานและทั่วถึง

4.การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร โดยการส่งเสริมความปลอดภัยรอบด้าน ทั้ง กายภาพ และ สภาวะจิตใจ ตามหลักการ SAVE ZONE

Valerie Veney (2013) ได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษา และได้สรุปประเด็น

สำคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการยึดหลักการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาด้วยหลักการสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ตามมาด้วยการสร้างบรรยากาศห้องเรียนแห่งอนาคตและการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ จากการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่ การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เป็นการดำเนินการบนเป้าหมายที่จะนำไปสู่ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ มีหลักสูตรที่สอดคล้องตรงกับความต้องการบนพื้นที่ปลอดภัย และโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการพัฒนามาอย่างมีประสิทธิภาพ

Allison Woods (2013) ได้สรุปกลยุทธ์การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา ภายใต้กรอบ แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง และนำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการนำ แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ตามองค์ประกอบ คือ

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน และสร้างห้องเรียนแห่งอนาคต
2. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้
3. การพัฒนานโยบายการจัดการศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรทางเลือกของสถานศึกษา
5. การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้
6. การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
7. การสร้างความสุขในการเรียนรู้
8. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

โดยกระบวนการทั้งหมด จะเป็นการขับเคลื่อน แนวคิดนำไปสู่เป้าหมายในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

Wesley P. S. Manday (2014) ได้กำหนดกระบวนการขับเคลื่อนแนวคิด แนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง และนำเสนอองค์ประกอบในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา
2. การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้
4. Active Learning (ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบลงมือทำ)
5. Life and Career Skills (ทักษะชีวิตและอาชีพ)
6. การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก

7. การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

8. การขับเคลื่อนคุณภาพด้านบุคลากร

9. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร

10. การยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา ร่วมกับการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมาจากการกำหนดแนวนโยบายและการจัดสรรงบประมาณแก่แด็ก ในด้านเงินทุน หรือการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษาได้อย่างเสมอภาค รวมไปถึงค่าตอบแทนครู ที่จะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสุข ซึ่งการสนับสนุนด้านงบประมาณจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gleidson Gouveia (2015) ได้ศึกษาและนำเสนอ การดำเนินการเกี่ยวกับ แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind (NCLB) ในการการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาทางการเรียนรู้ คือการ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ ไม่ว่าเด็กๆ จะเข้าเรียนที่โรงเรียนใด จะต้องได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้สิ่งที่ตนต้องการ อย่างเสมอภาคและมีมาตรฐาน โดยดำเนินการดังต่อไปนี้.

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา คือการพิจราณาแนวปฏิบัติในการกำหนดนโยบายเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐาน อันจะช่วยสร้างให้ระบบการศึกษามีความเข้มแข็ง โดยต้องอาศัยความร่วมมือและพยายามจากครูและบุคลากรที่ผ่านกระบวนการฝึกฝนจนมีความเชี่ยวชาญ รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือที่มี่ความพร้อมหลากหลายสู่ผู้เรียน

2. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาทางการเรียนรู้ คือการ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ ไม่ว่าเด็กๆ จะเข้าเรียนที่โรงเรียนใด จะต้องได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้สิ่งที่ตนต้องการ อย่างเสมอภาคและมีมาตรฐาน

3. การสร้างสรรค์บรรยากาศชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการจัดระบบคัดสรร และฝึกหัดครูที่มีคุณภาพ ที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและสร้างความมั่นคงทางวิชาชพได้ดยแท้จริง การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนจะเริมที่ตัวครูผู้สอน ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความสุข ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดของชั้นเรียนที่ไม่มากจนเกินไป และได้รับการสนับสนุน อำนวยความสะดวกจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ เป็นการมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ มีหลักสูตรที่สอดคล้องตรงกับความต้องการ บนพื้นที่

ปลอดภัย และโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการพัฒนามาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร โดยการส่งเสริมความปลอดภัยรอบด้าน ทั้ง กายภาพ และ สภาวะจิตใจ ตามหลักการ SAVE ZONE ที่เป็นสากล

Trent A. Barnhart (2015) ดำเนินการศึกษาแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษา และได้สรุปประเด็นสำคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย

1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา
2. การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้
4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร
5. Life and Career Skills (ทักษะชีวิตและอาชีพ)
6. การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก
7. การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
8. การยกระดับภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ Learning Loss โดยกระบวนการทั้งหมดนี้จะต้องตั้งอยู่บนหลักการของการพัฒนากลไกการจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ไปสู่ ชั้นเรียน เพื่อจะลดความเหลื่อมล้ำ

Andrew Hogue (2017) ได้ศึกษาและนำเสนอ การดำเนินการเกี่ยวกับ แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind (NCLB) ในการการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาทางการเรียนรู้ คือการ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญที่สุดคือ

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา คือการพิจราณาแนวปฏิบัติในการกำหนดนโยบายเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐาน
2. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อพัฒนาทางการเรียนรู้ คือการ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
3. การสร้างสรรค์บรรยากาศชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการจัดระบบคัดสรรและฝึกหัดครูที่มีคุณภาพ ไปสู่เป้าหมายทั้งหมด 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้เรียน
ด้านที่ 2 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบบริบูรณ์
ด้านที่ 3 การส่งเสริมศักยภาพด้านความคิดของผู้เรียน
ด้านที่ 4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 5 การสร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อตั้งเป้าหมายความสำเร็จ โดยกระบวนการเหล่านี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการผลักดันแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ที่เป็นการกำหนดวิธีการต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายในการลดความแตกต่างของผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ และการเข้าถึงการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคน จะต้องสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพื้นฐานและทั่วถึง

จากการศึกษาองค์ประกอบของแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ที่แสดงถึงองค์ประกอบของการขับเคลื่อนแนวคิด ในส่วนรายละเอียดที่มีความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องกัน โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ คือ

1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา
2. การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้
4. การเสริงสร้างพื้นที่ปลอดภัย

และจะนำไปสู่กระบวนการที่จะสามารยกระดับการจัดการศึกษา ได้หลากหลายวิธีการ เช่น Active Learning (ส่งเสริมการเรียนรู้แบบบลงมือทำ) Life and Career Skills (ทักษะชีวิตและอาชีพ) การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การขับเคลื่อนคุณภาพด้านบุคลากร การยกระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา การยกระดับภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ Learning Loss และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายสำคัญ คือการสร้างความสุขให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างพท้นที่ปลอดภัยทางการเรียนรู้ การฟื้นฟูประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ด้วยนโยบาย และการสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบกับคงวามเชี่ยวชาญของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4.3 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

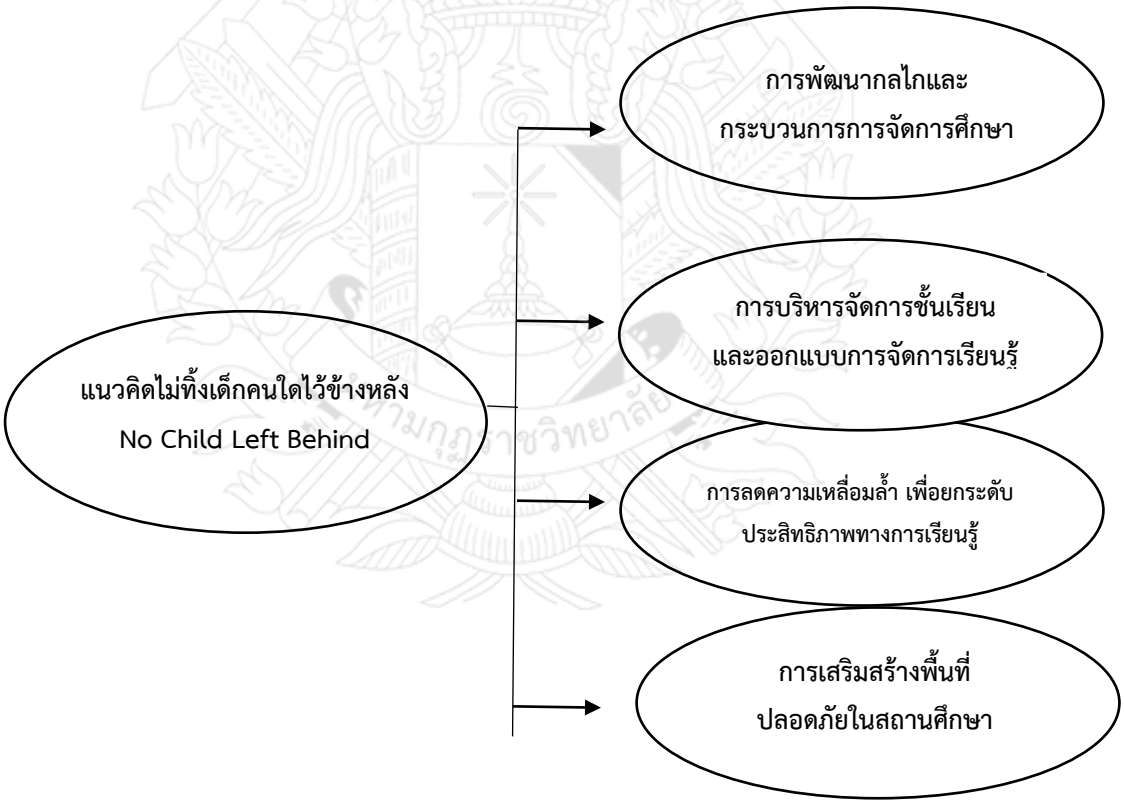
นักวิชาการ / องค์ประกอบ	Thomas S. Dee (2010)	Allison Woods (2013)	Alina Tran (2011)	Kevin Grady Brown (2012)	Mike Anderson (2005)	Kinnucan, Henry W (2012)	Andrew Hogue (2017)	Rochelle L. Hopson-Lamar (2009)	Mark P. Gius (2012)	Lauri Leeper (2008)	Anne Marie Hanson (2006)	Gleidson Gouveia (2015)	Nichole Helene Stewart	Sharon Byrd Knight (2009)	Trent A. Barnhart (2015)	Kara Robertson (2009)	Wesley P. S. Manday (2014)	Valerie Veney (2013)	Mark A. Angle (2009)	Jason A. Grissom (2012)	รวม
1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	18
2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	19
3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
4. มาตรการเฝ้าระวัง สร้างพื้นที่ Save Zone (เสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
5. การเรียนเพื่อชีวิต Life and Career Skills (ทักษะชีวิตและอาชีพ)		✓	✓		✓			✓		✓	✓		✓			✓		✓			9
6.การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมทางเลือก	✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓			✓		✓				9
7.การพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน					✓					✓							✓				3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	Thomas S. Dee (2010)	Allison Woods (2013)	Alina Tran (2011)	Kevin Grady Brown (2012)	Mike Anderson (2005)	Kinnucan, Henry W (2012)	Andrew Hogue (2017)	Rochelle L. Hopson-Lamar (2009)	Mark P. Gius (2012)	Lauri Leeper (2008)	Anne Marie Hanson (2006)	Gleidson Gouveia (2015)	Nichole Helene Stewart	Sharon Byrd Knight (2009)	Trent A. Barnhart (2015)	Kara Robertson (2009)	Wesley P. S. Manday (2014)	Valerie Veney (2013)	Mark A. Angle (2009)	Jason A. Grissom (2012)	รวม
8. การขับเคลื่อนคุณภาพด้านบุคลากรทั้งระบบตามมาตรฐานสมรรถนะ		✓											✓					✓			3
9. Active Learning เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้	✓			✓			✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓				9
10.การยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาตามมาตรฐานสากล						✓					✓				✓						3
11.การยกระดับภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ Learning Loss		✓							✓					✓			✓		✓		4
12.การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				✓			✓			✓		✓		✓		✓	✓		✓		7

จากตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind พบว่า แนวการดำเนินการและแนวคิดได้มีผู้นิยามโดยอาจเป็นคำนิยามที่แตกต่างกัน แต่มีนัยยะและความหมายสอดคล้องกัน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินกากรวิเคราะห์จากองค์ประกอบที่มีความแตกต่างแต่สอดคล้องกันในเชิงความหมายและบทสรุปซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้เป็น องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) จำนวน 12 องค์ประกอบ จากนักการศึกษา และนักทฤษฎีจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเชิงความหมายและบทสรุปขององค์ประกอบ ซึ่งในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบจากความถี่ที่นักการศึกษา จากนักวิชาการที่กล่าวถึงแนวคิดนี้ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป คือ ความถี่ตั้งแต่ 18 ขึ้นไป พบว่า สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind ได้ 4 องค์ประกอบ หลัก ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ได้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา
2. การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้
4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา



ภาพที่ 2.4 โมเดลสมมุติฐาน องค์ประกอบ ของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากภาพที่ 2.4 โมเดลสมมุติฐาน องค์ประกอบของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind สามารถแสดงสมมุติฐานขององค์ประกอบของแนวคิด จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และนักการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา, องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ และองค์ประกอบการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย ซึ่งสามารถอธิบายนิยามเชิงปฏิบัติการในเบื้องต้น ดังนี้

2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน และองค์ประกอบ

2.4.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน องค์ประกอบการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

Timothy D Walker (2019) ได้กล่าว สรุปองค์ประกอบของ การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา ไว้ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ สรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการศึกษา คือการพัฒนากลไกทางการศึกษาในระยะต้นทาง การกำหนดแผน นโยบายที่ดี จะนำมาซึ่งแนวทางของความสำเร็จ ใน นานาประเทศ จะให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และออกเป็นนโยบาย เพื่อนำไปวางแผนกระบวนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับภาคใหญ่ จนสู่ระดับสถานศึกษาหรือแม้แต่ในชั้นเรียน และระดับชั้น นโยบายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันจะส่งผลต่อความสำเร็จ ในการดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา และยกระดับการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาหลักสูตร สอนให้น้อยลงเรียนรู้ให้มากขึ้น เป็นบริบทสำคัญของเนื้อหาในหลักสูตร การศึกษาและเพิ่มเวลาให้แก่การสืบออกเสาะหาความรู้ กรอบแนวคิดหลักสูตรการศึกษานี้ถูกปรับปรุงเพื่อเน้นทักษะแห่งศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ด และสมรรถนะอื่นๆรวมถึงการคิดเชิงวิพากษ์การคิดเชิงสร้างสรรค์ความตระหนักเกี่ยวกับโรคความเป็นพลเมืองและทักษะสังคมข้ามวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าของ การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษาที่หลักสูตรจะต้องมีความเป็นพลวัต สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม นำไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษใหม่ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

3. การออกแบบการสอน แนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ในบริบทปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างยิ่งจากแนวทางการจัดการเรียนรู้ในอดีต ซึ่งเพียงมุ่งให้นักเรียนจำนวนหนึ่งศึกษาจนจบหลักสูตรและอ่านหนังสือจนจบ เพื่อประสบความสำเร็จ ในขณะที่นักเรียนอีกจำนวนหนึ่งล้มเหลว การจะช่วยเหลือนักเรียนที่เต็มไปด้วยความแตกต่างหลากหลายให้สามารถเรียนรู้ทักษะซึ่งในอดีตสงวนไว้แก่นักเรียน เพียงหยิบมือนั้นครูจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆไม่น้อย ครูต้องเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้งและยืดหยุ่น เข้าใจศาสตร์แห่งการเรียนรู้ และเข้าใจว่าเด็กๆมีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไรในบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งโดยทั่วไปและเฉพาะบุคคล

4. การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ที่มีความสม่ำเสมอเป็นโครงสร้างสำคัญของระบบ การพัฒนากลไกการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับการจัดสรร เวลา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และการใช้งบประมาณ อันจะนำมาซึ่ง ประโยชน์ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระบบการศึกษาทั้งระบบ เป็นการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ระบบการศึกษาเหล่านี้ จะให้ความสำคัญแก่การใช้งบประมาณอย่างสมเหตุสมผลและสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนทั้งหลายโดยเสมอภาค โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และรัดกุม

Eric Jensen (2020) ได้ให้นิยามองค์ประกอบของ การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนนโยบาย ระบบนโยบายที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ภายใต้การพัฒนากลไก ที่มีคุณภาพนั้น มีความสำคัญ อย่างยิ่ง ติดต่อช่วงเวลาที่ข้อมูลองค์ความรู้ต่างๆ ขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เบิร์กลีย์ ชีวา ระหว่างปี 1999-2003 มีศาสตร์ใหม่ๆที่ถูกคิดค้นขึ้นมากกว่าศาสตร์ที่ได้รับ การสร้างสรรค์ขึ้นมาในยุคก่อนหน้านั้นทั้งหมดรวมกัน และยังเพิ่มพูนยิ่งขึ้นทุกขณะ การวางแผนและนโยบายในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะต้องก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลง ที่มีอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

2. หลักสูตรทางเลือก คือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ถนัด ในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ผู้เรียนที่มีความถนัดและสนใจในสิ่งใหม่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกจะสามารถ เลือกที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง หากสถานศึกษามีหลักสูตรทางเลือกที่หลากหลาย การจัดหลักสูตรทางเลือก จึงเป็น กระบวนการสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา

3. การจัดการเรียนรู้ การสอนแบบปากก็ไกวช็อกก็แกว่ง การสอนที่มีครูเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้ ที่เคยใช้เพื่อป้อนเนื้อหาแก่นักเรียน จะต้องถูกแทนที่ด้วยการสอนที่ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ครูต้องสามารถรวบรวมตลอดจนวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนทุกคนกำลังเกิดการเรียนรู้ รวมถึงใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนแต่ละคนในชั้นเรียนหนึ่งหนึ่ง ความคาดหวังเหล่านี้บ่งบอกถึงวิธีที่ควรใช้ในการฝึกหัดครู การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ความช่วยเหลือที่ครูควรจะได้รับ เมื่อเริ่มต้นอาชีพและการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ควรทำอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและคงคุณภาพของการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดการศึกษา ภายใต้กลไกที่มีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญในด้านความเสมอภาค และการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างทั่วถึง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปจนถึงผู้เรียน ที่มีสภาพเศรษฐกิจและบริบทสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การสนับสนุนงบประมาณถือเป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่เร็ว และทำได้จริง

Linda Darling-Hammond (2021) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของ การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดแผนการศึกษา การบังคับใช้นโยบายและกำหนดจุดสำคัญของระบบนโยบาย เพื่อกำหนดแผนการจัดการศึกษา ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป เช่น ในประเทศฟินแลนด์ ให้ความสำคัญ กับการสรรหาและการฝึกหัดครูอย่างเข้มงวด ส่วนในสิงคโปร์ มีการกำหนดให้ การเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน เป็นส่วนสำคัญ และเป็นเส้นทางในการเติบโต ทางสายอาชีพที่มั่นคง ส่วนใน เซี่ยงไฮ้ เน้นไปที่การจัดสรรเวลาสำหรับการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน นำไปสู่การฝึกฝนครูใหม่อย่างเข้มข้น ตลอดจนการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูทุกคน ภายใต้การกำหนดแผนการศึกษาและนโยบายที่ทรงประสิทธิภาพ จะเห็นว่า นโยบาย และการกำหนดแผนการจัดการศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ตอบสนองมาตรฐาน ประสิทธิภาพขั้นสูง

2. การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลต้องคำนึง ถึงการสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ด ระบบการศึกษาควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามบริบทของตนโดยเน้นความสำคัญของทักษะแห่งศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ด ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสื่อสารทักษะภาษาที่สองความคิดสร้างสรรค์การคิดเชิงวิพากษ์และความสามารถในการแก้ไขปัญหา เพื่อพยายามขับเคลื่อนการออกแบบการประเมินผลการศึกษา โดยเพิ่มความสำคัญของการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ตลอดเวลาให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การสร้างมาตรฐานการเรียนรู้ มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดทิศทางการจัดการเรียนรู้ถือเป็นการสร้างมาตรฐานในการเรียนรู้ที่สำคัญ วิชาชีพซึ่งกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้นั้นจะให้แนวทางการฝึกหัดครู การบรรจุครูการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาไปจนถึงการพัฒนาทางวิชาชีพรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประเทศที่มีระบบการศึกษาพัฒนาแล้ว จะตระหนักในความสำคัญของการเรียนรู้และร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของนักเรียนด้วยวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่ฝังลึกในมาตรฐานวิชาชีพเหล่านี้คือการให้ความสำคัญแก่พัฒนาการทุกด้านของเด็ก ทั้งร่างกายสังคมและบทบาทของครูคือผู้ส่งเสริมพัฒนาการ

4. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ไม่เพียงแต่แจกจ่าย ทรัพยากรนักการศึกษาที่มีคุณภาพ หรืองบประมาณแก่โรงเรียนต่างๆอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงแล้ว กลไกการดำเนินงาน ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ยังต้องครอบคลุม ในด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษา การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการแก่นักเรียน เพื่อให้เข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ งานวิจัยโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากร ที่ตรงกับความจำเป็นของนักเรียน ช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจ ของนักเรียน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

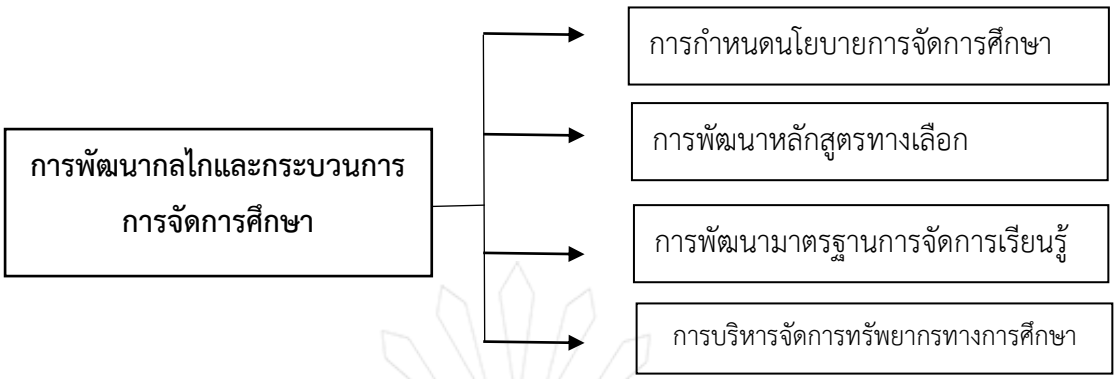
วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ (2559) ได้สังเคราะห์และนำเสนอสรุปเป็นองค์ประกอบของ การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การออกนโยบายการจัดการศึกษา จะต้องมีความตระหนัก ในการสร้างระบบที่ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้อง อาศัยนโยบายการจัดการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาและการออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นระบบการศึกษาภายใต้กลไกนโยบายที่ดี จะต้องมุ่งพัฒนาทั้งคุณภาพครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความมุ่งมั่นอันเสมอต้นเสมอปลาย

2. หลักสูตรทางเลือก หลักสูตรและการประเมินผลการศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติการสอนของครูโอกาสที่ครูจะได้เรียนรู้และร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของครูและเนื้อหาที่จะต้องจัดการเรียนรู้และเงื่อนไขในการจัดการเรียนรู้ครูที่เก่งกาจย่อมไม่อาจจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากพวกเขาต้องใช้หลักสูตรการศึกษา หรือเนื้อหาที่มีความบกพร่อง การจัดหลักสูตรที่มีความหลากหลายให้ทางเลือกแก่ผู้สอนในการออกแบบและอิสระในการจัดการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้กลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพลงสู่ผู้เรียน

3. การสร้างห้องเรียนคุณภาพ ในการจัดการเรียนรู้ภายใต้ห้องเรียนคุณภาพ คุณภาพการจัดดินการเรียนรู้ จะถูกพิจารณาแยกจากคุณภาพครู หมายถึงการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลายการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องบรรลุวัตถุประสงค์รายวิชาผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและความต้องการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน การสร้างห้องเรียนคุณภาพ ย่อมประกอบสร้างด้วยองค์ความรู้ทักษะความอุตสาหะและคุณภาพของครู ประกอบกับสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้และการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมาก

4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรทางการศึกษามีส่วนในการสนับสนุนให้คุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นว่าโรงเรียนที่มีหนังสือดีๆจำนวนมากมีสื่อการเรียนรู้คอมพิวเตอร์มีหลักสูตรการเรียนรู้ที่ครูในโรงเรียนร่วมกันออกแบบภายใต้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรอย่างเต็มที่ ไปจนถึงเครื่องมืออำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้เพียงพอ ผู้เรียนจะได้รับคุณภาพ ในการจัดการเรียนรู้ที่สูงกว่า การไม่ได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็น



ภาพที่ 2.5 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากโมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในรายละเอียดของแต่ละตัวบ่งชี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรและการศึกษา โดยมีนักวิชาการด้านการศึกษาได้นิยามองค์ประกอบไว้ ดังต่อไปนี้

กฤษ ละมูลมอญ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงหัวใจสำคัญของการพัฒนากลไก คือการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่สามารถเป็นเข็มทิศนำพาองค์กรไปยังเป้าหมายได้ ซึ่งผู้กำหนดนโยบายจะต้องมีองค์ความรู้ด้านการบริหาร มีความรักและศรัทธาในองค์กร เพื่อจะสร้างความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี

บุญชาย โชยรัมย์ (2566) ได้กล่าวในการให้สัมภาษณ์ว่าการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเป็นแนวทางของการพัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายถือเป็นกัปตันในการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร จึงจะต้องมีองค์ความรู้เป็นอย่างดี ประกอบกับการยึดมั่นในกฎ ระเบียบ แนวทางที่ถูกต้อง เพื่อจะสร้างความเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบายในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ

Alina Tran (2011) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของการกำหนดนโยบายทางการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

1.การวางแผนและสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการศึกษา

2.การกำหนดแผนงาน และเป้าประสงค์

3.การดำเนินการตามแผน

4.การติดตามตรวจสอบ ผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย

และนอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดตัวบุคคลให้เหมาะสมเพื่อจะขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติจริง คือ ครู ที่จะต้องสร้างความเข้าใจ ความศรัทธาในองค์กรและมีเป้าหมายในการดำเนินงานเดียวกัน

Kevin Grady Brown (2012) ได้นิยามหลักการในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาจากกลไกการบริหารจัดการศึกษาไว้ ต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจ
2. การจัดวางตัวบุคคล
3. การวางแผนนโยบายจากเป้าประสงค์
4. การดำเนินงานร่วมกับการติดตามตรวจสอบ

โดยสิ่งสำคัญของการกำหนดนโยบายเปรียบเสมือนการวางแผน และเป็นแนวทางสู่การดำเนินงานเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนองค์กร

2. การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก เป็นการคำนึงถึงความสนใจ และความถนัดที่แตกต่างกันของผู้เรียน ที่สถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของการพัฒนาหลักสูตรทางเลือกไว้ ดังต่อไปนี้

อภิญญาณ บุญอุไร (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงการพัฒนาหลักสูตรทางเลือกไว้ว่า หลักสูตรทางเลือกควรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองบริบทความต้องการของผู้เรียนที่จะมีความแตกต่างกัน โดยคำนึงถึงความพร้อมและความสนใจตลอดจนความต้องการจำเป็นของการศึกษาเพื่อตอยสนองสังคมและอนาคตเพื่อพัฒนาเป็นหลักสูตรทางเลือกที่มีความหลากหลาย

นิรันดร์ แซ่เตียว (2566) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก คือการเพิ่มตัวเลือกของหลักสูตรที่นอกเหนือจากที่มี ให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของผู้เรียน บนความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสามารถของสถานศึกษา ที่จะสามารถพัฒนาหลักสูตรทางเลือกเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้

Kinnucan, Henry W (2012) ได้กำหนดแนวทางสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก ไว้ตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. คำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและความพร้อม
2. คำนึงถึงความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
3. คำนึงถึงประโยชน์ต่อความรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้
4. คำนึงถึงแนวทางความสำเร็จ

Andrew Hogue (2017) ได้กำหนดวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรทางเลือกในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การสำรวจความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา
2. การสำรวจความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3. การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

4. การสำรวจผลการจัดหลักสูตร

3. การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ นั้นเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับบ และเชื่อถือได้ โดยนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

บุญชาย โชยรัมย์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า สถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานในแนวนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างปริสทธิภาพที่ดีในการจัดการศึกษา

สัดสม พระภูจำนงค์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์โดยกล่าวถึงการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ในการให้สัมภาษณ์ไว้ว่า การพัฒนาการศึกษาที่ดีควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างมาตรฐาน และเทียบเคียงหลักเกณฑ์ที่จะนำไปสู่มาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งการใช้แผนงานหรือ แผนการดำเนินงานจะเป็นส่วนช่วยให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานได้ไวขึ้น

Kinnucan, Henry W (2012) ได้กำหนดวิธีการดำเนินการในการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ไว้ คือ

1. การกำหนดเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ในการสร้างมารตฐาน
2. การวางแผนงานเพื่อปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐาน
3. การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรฐาน

Valerie Veney (2013) ให้แนวคิดในการพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาไว้ คือ

1. การวางแผนศึกษา เกณฑ์มาตรฐานที่มีส่วนมาจากผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน
2. การสร้างเป้าหมายร่วมกัน ในการดำเนินงานไปสู่มาตรฐาน
3. การติดตามตรวจสอบ สรุปปัญหาเพื่อแก้ไข

4. การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรไม่ว่าจะด้าน งบประมาณ และอื่นๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการและ พัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษาได้อย่างราบรื่น ดังต่อไปนี้

สุเนตร พร้อมตระกูล (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงความสำคัญของทรัพยากรในการจัดการศึกษารวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากร ว่า ทรัพยากรสำคัญคือทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ ซึ่งทั้งสองส่วนจะต้องใช้การบริหารจัดการร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งงบประมาณและบุคคลที่ถือเป็นทรัพยากรหลักของการขับเคลื่อนงาน

ปราณี อารีรัมย์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์โดยกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา คือ การจัดการงบประมาณในการบริหารจัดการการศึกษา และการบริหารจัดการวัสดุ

ครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการดำเนินการจัดการศึกษา โดยเป็นการบริหารให้คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุด ทั้งในด้านการจัดการงบประมาณและวัสดุ ครุภัณฑ์จำเป็น

Andrew Hogue (2017) ได้นิยามหลักการของการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการงบประมาณ ที่ประกอบไปด้วย ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวเนื่องในการบริหาร งบประมาณในการจัดสรรสู่งานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ในด้านการเงิน รวมถึงการจัดสรรสิ่งจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นการบริหารงานบนพื้นฐานของการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

Trent A. Barnhart (2015) ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินการ และการติดตามตรวจสอบการจัดการงบประมาณ ให้นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

2.4.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน องค์ประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้

Wesley P. S. Manday (2014) ได้กล่าว สรุปองค์ประกอบของ การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการสำคัญ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ โดยสนับสนุนให้ครูเลิกเดอะโดดเดี่ยว ในการปฏิบัติการซ้อน สามารถแบ่งปันการเรียนรู้รวมถึงแนวปฏิบัติของตนเองระหว่างชั้นเรียนระหว่างโรงเรียนไปจนถึงระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา และในบางกรณีก็ระหว่างประเทศด้วย ผลการวิจัย รายชิ้นได้สรุปผลว่า การแบ่งปันการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาและการดำเนินการเรียนรู้ทางวิชาชีพตลอดจนผ่านสื่อสังคมออนไลน์รวมไปถึง ช่องทางต่างๆที่ครูได้แลกเปลี่ยนแบ่งปันการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งการประชุมการสาธิตการแนะแนวทางการสนทนาและสื่อสิ่งพิมพ์ สามารถช่วยพัฒนาสื่อการเรียนรู้และทรัพยากรการเรียนรู้ และสามารถแบ่งปันองค์ความรู้ ที่จะพัฒนา การบริหารจัดการชั้นเรียน สู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. การจัดการชั้นเรียน ในการจัดการชั้นเรียนเพื่อจะนำไปสู่การบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ที่จะตอบโจทย์ทักษะผู้เรียนในอนาคต คือการเพิ่มทักษะการ เรียนรู้ ที่ไม่ใช่การนั่งฟังอย่างตั้งใจจดจำแล้วนำไปใช้อย่างเช่นที่เราใช้ในการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่ผ่านมา แต่เป็นความสามารถในการหาความรู้ด้วยตนเองรู้จักแยกแยะข้อมูลว่าอะไรคือความคิดเห็นหรืออะไรคือข้อเท็จจริงระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้นๆมีมากน้อยเพียงใดและรู้ว่าจะนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้อย่างไรบ้าง การจัดการชั้นเรียนโดย มุ่งผลให้เด็กได้มีทักษะเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนจากการสอนมากๆ มาเป็นการสอนไม่น้อยเพื่อให้นักเรียนได้ค้นคว้ามากๆมีโอกาสได้คิด

และนำเสนอ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญสามด้านที่จะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการสอนแบบสร้างสรรค์ ก็คือ ความรู้ทักษะ และการประเมินผล ซึ่งจะต้องมีการวัดผลแบบหลายมิติ เพราะเด็กแต่ละคนมีความโดดเด่นไม่เหมือนกัน

3. การวิจัย เป็นกระบวนการที่นำมาใช้ ในห้องเรียนโดยได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดที่ใช้การวิจัยเป็นฐานในการ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาและการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นการกำหนดตัวนำการเปลี่ยนแปลงในการแก้ปัญหาก่อรูปจากสภาพจริงและใช้แนวทางในทางทฤษฎีแก้ไขปัญหา เพื่อที่จะนำไปสู่การทดลอง และใช้พิสูจน์ผลว่า ความรู้ที่ได้จากสภาพจริงเป็นไปตามความรู้ทางทฤษฎีหรือไม่กระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาหรือที่เรียกว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการดำเนินงานที่อาจอยู่ในกระบวนการแบบเดียวกันกับการวิจัยทั่วไปเพียงแต่ในกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน จะอยู่ในสภาวะของผู้ที่ปฏิบัติงาน ที่ห้องเรียนโดยตรง สามารถใช้เป็นแนวทางทฤษฎีร่วมกันกับการแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนนำไปสู่การออกแบบการเปลี่ยนแปลงและการลงมือไปจนถึงการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัย จำเป็นจะต้องรู้ว่ากำลังสร้างการเปลี่ยนแปลงร่วมกันและพยายามก้าวให้ถึงความสำเร็จที่กำหนด โดยการสะท้อนผลการวิจัย เพื่อให้มีความหมายต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนในอนาคต

Valerie Veney (2013) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของ การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างชุมชนการเรียนรู้ คือแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งเป็นหนทางสำคัญสำหรับครูในการรับผิดชอบบทบาทใหม่ๆ คือการเป็นผู้นำการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่เพื่อนร่วมงาน เพราะการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นส่วนมาก ซึ่งเกิดจากครู ที่จะเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ตลอดจนสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพมักมีโครงการแนะแนวครู และระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการนำครูเข้าสู่วัฒนธรรมโรงเรียนและยังให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. การออกแบบการสอน เนี่ยซึ่งจะเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การสร้างห้องเรียนแห่งอนาคต การออกแบบการสอน ที่จะตอบโจทย์ ลักษณะของผู้เรียนในอนาคต จะต้องเป็นกระบวนการจัดการเรียนที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนควรนำบริบท ต่างๆมาทบทวนและปรับใช้ ครูต้องปล่อยให้เด็กได้ใช้เวลาเพื่อค้นคว้าและคิด ซึ่งครูมีหน้าที่เพียงเดินไปรอบๆ เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนตามกลุ่มหรือตามบุคคลต่างๆ สิ่งสำคัญของการออกแบบการสอน ในรูปแบบห้องเรียนสร้างสรรค์ ครูจะต้อง มีหน้าที่ในการแนะนำ โค้ชชิ่ง ความรู้ให้แก่ผู้เรียน ครูควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะและตอบคำถามด้วยคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ข้อความที่ควรนำมาใช้ จะต้องเป็นข้อความ

ในลักษณะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นหรือคิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องที่สอน ครูเป็นผู้ชี้แหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อแนะนำให้นักเรียนคนขับคว้าหาคำตอบ ในกรณีที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตอาจใช้หนังสือหรือคู่มือ ที่แตกต่างกันไปตามบริบท

3. การออกแบบวิจัยในชั้นเรียน เมื่อครู่ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน จะทำให้ครูมีบทบาทเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีหน้าที่เป็นเพียงผู้สอน แต่จะกลายเป็นผู้เรียนไปด้วย เมื่อผู้เรียนเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้สอนหรือผู้แบ่งปันความรู้ครูจะได้พัฒนาตนไปพร้อมๆกับบทบาทใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การที่ครูทำหน้าที่เป็นนักวิจัยเพื่อค้นหาปัญหาและสาเหตุ ที่แท้จริงที่จะนำไปสู่การออกแบบห้องเรียนและปรับบทบาทในการทำหน้าที่ใหม่ด้วยการมีส่วนร่วมกับผู้เรียน ความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นในเชิงเนื้อหาและวิธีการสอนใหม่ๆจะทำให้ครูได้ความรู้จากประสบการณ์นำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน และตอบโจทย์โลกที่เปลี่ยนแปลงด้วยทักษะการวิจัยในชั้นเรียน

Allison Woods (2013) ได้ให้นิยามองค์ประกอบของ การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการสร้างวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพแห่งความร่วมมือ ไม่ใช่ความโดดเดี่ยวการจัดการเรียนรู้ในระบบการศึกษาเปรียบเสมือนกีฬาประเภททีม ไม่ใช่การบินเดี่ยวอันอาจหาญครูทั้งหลายถูกคาดหวังให้จัดสรรเวลาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันการปฏิบัติการสอนไม่ใช่ภารกิจส่วนบุคคลในเมื่อครูเป็นทั้งฝ่ายที่ถูกสังเกตและเป็นฝ่ายที่สังเกตการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงาน และยังเป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนคำแนะนำแก่กันองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของครูทุกคนจึงมีคุณค่า มาตรฐานการจัดการเรียนรู้และเอกสารนโยบายซึ่งกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของครูระบุชัดเจนว่าการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นภาระงานที่พึ่งพาความร่วมมือระหว่างครูโดยการร่วมปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. กระบวนการจัดการเรียนรู้ ถือเป็นวิธีการที่หลากหลาย และไม่มีขีดจำกัดหรือบริบทตายตัว ซึ่งในอนาคต ครูจะต้องออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน ซึ่งจะเป็นหนึ่งในแนวทางที่จะช่วยให้เกิดการสอนรูปแบบใหม่ที่ใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาต่างๆ วัตถุประสงค์หลักของห้องเรียนกลับด้านก็เหมือนการสอนแนวใหม่ นั่นคือการทำให้ห้องเรียนเป็นห้องเรียนที่ตื่นตัว ซึ่งเป็นรูปแบบการสอนโดยประเทศต่างๆได้มีการส่งเสริมให้เกิดการสอนในแนวทางใหม่ และมีการแนะนำรูปแบบการสอน ลักษณะนี้มาใช้ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย แต่ครูส่วนใหญ่ก็ยังคุ้นเคยกับการสอนในรูปแบบเดิม ๆไม่สามารถเปลี่ยนวิธีการสอนได้ นักการศึกษาจึงต้องคิดแนวทางที่จะช่วยให้ครูเปลี่ยนห้องสอนเป็นห้องเรียน หลักการของห้องเรียนกลับด้านก็คือ ให้นักเรียนไปเรียนที่บ้านและมาทำการบ้านที่โรงเรียน เพราะเมื่อในห้องเรียนผู้เรียน

ต่างทำการบ้านซึ่งก็คือภาระงานต่างๆ ครูก็จะได้ไม่ต้องสอนแบบเดิมหน้าที่สอนจึงเปลี่ยนเป็นการเดินดูและช่วยนักเรียนในการทำพนักงานเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล

3. วิจัยในชั้นเรียน ในการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญ ของการพัฒนาการบริหารการ จัดการชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ แม้จะเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในพื้นที่เล็กๆในระดับชั้นเรียน แต่ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้น มีความเชื่อมโยงกับปัญหาในระดับใหญ่ดังนั้น หากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในชั้นเรียนเข้าใจปัญหาในระดับใหญ่จะช่วยให้ การวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูเข้าใจความจริงในบริบทเฉพาะที่ได้รับผลกระทบจากระบบใหญ่ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาในระดับเล็กที่จะเกิดขึ้นทำให้เกิดผลสำเร็จที่รออยู่ข้างหน้าผ่านกระบวนการวิจัย ในพื้นที่เล็กๆ การพิจารณาปัญหาการศึกษาจะช่วยให้ครูนักวิจัยได้เห็นปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาหรือแก้ไข ด้วยกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ผ่านการวิจัยในชั้นเรียน

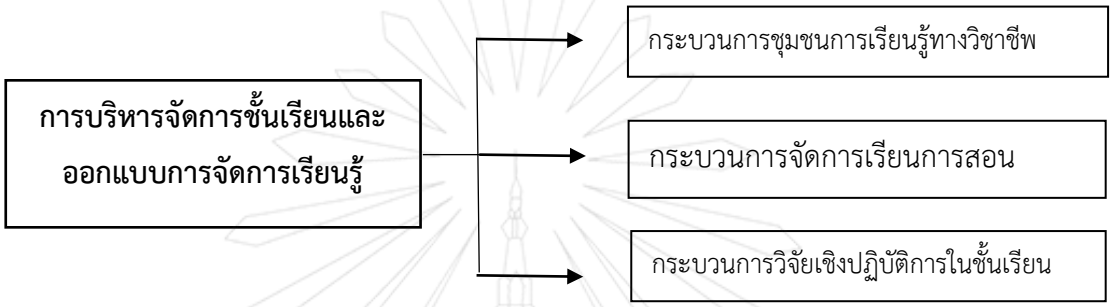
วิจารณ์ พานิช (2563) ได้กล่าว สรุปองค์ประกอบของ การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการให้ครู ได้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้ครูได้แบ่งปันความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน และคอยหมั่นปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เปรียบเสมือนการแนะแนวและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูไม่ได้ร่วมสังเกตชั้นเรียนวางแผนการเรียนการสอนและเรียนรู้จากครูผู้มากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นอาชีพ เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ส่งเสริมพัฒนา วิชาชีพครูให้มีความ ก้าวหน้ามั่นคง

2. การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในการ จัดการเรียนการสอนเพื่อตอบโจทย์กระบวนการเรียนการสอนในอนาคต ครูต้องสามารถช่วยส่งเสริมทักษะต่างๆให้แก่ผู้เรียนโดยสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถแสดงความสามารถตามความถนัด เช่นการนำเสนอด้วยการอภิปรายแสดงความคิดเห็น หรือแนวทางที่ผู้เรียนมีความสนใจ ครูควรกำหนดกติกาของห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทของครูในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนในยุคใหม่ จำเป็นที่จะต้อง ให้โอกาสผู้เรียนโดยไม่แทรกหรือแก้ไขข้อมูลระหว่างที่ผู้เลี้ยงได้นำเสนอ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องให้เวลา ผู้เรียน ได้แสดงกระบวนการของตนเองจนเสร็จสิ้น การเรียน ในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และสามารถคนและคิดร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม และยังได้ความรู้จากการฟังเพื่อน เนี่ยกลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นบริบทที่สำคัญมากต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในห้องเรียน เพราะคุณครูมักจะกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กหากยังยึดติดกับการใช้ การออกแบบการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเดิม ๆ

3. การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ในอนาคตของการจัดการศึกษา บรรดานักคิดนักวิจัยและนักการศึกษาทั่วโลก ได้คิดค้นและวิจัยรูปแบบการสอนใหม่ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมี

ทักษะต่างๆ สิ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อเตรียมรับกับสภาพแวดล้อมใหม่ อาชีพการงานไหม ดังนั้นตลอดระยะเวลาสิบถึงยี่สิบปีที่ผ่านมา กระแสของการปฏิรูปการศึกษาได้เกิดขึ้นทั่วโลกรวมทั้งในประเทศไทย การวิจัยเพื่อผลิตปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นกระบวนการสำคัญ ในการบริหารจัดการชั้นเรียน แนะนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากโมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การบริหารจัดการชั้นเรียน และออกแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในรายละเอียดของแต่ละตัวบ่งชี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Leaning Community (PLC) เป็นกระบวนการที่พัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยเริ่มที่ครู เป็นแนวทางสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ และมีองค์ประกอบ คือ

ระพีพรรณ มะลิพันธ์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงกระบวนการ Professional Leaning Community (PLC) ว่าคือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จากครู ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิด ปัญหา วิธีการจัดการเรียนการสอนของบุคคล เพื่อนำไปสู่การพูดคุยและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา

พิชฌาน์ ศรีตะวัน (2566) ได้กล่าวถึง กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Leaning Community (PLC) จากการสัมภาษณ์ไว้ว่า คือแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการกลุ่มบุคคล ที่จะดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายในการจัดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีมาตรฐาน และค้นหาแนวทางพัฒนา แก้ไขข้อจำกัดรวมถึงการคิดค้นนวัตกรรมจากการระดมแนวคิดผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู

Wesley P. S. Manday (2014) ได้นิยามวิธีการของ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Leaning Community (PLC) ไว้ดังต่อไปนี้

1. การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้จากผู้ปฏิบัติงาน

2. การกำหนดบทบาท ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติ ผู้ร่วมสังเกตการณ์

3. การดำเนินการกำหนดหัวข้อ หรือประเด็นในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

4. การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน

Mark P. Gius (2012) ได้นิยามวิธีการของ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Leaning Community (PLC) ไว้ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดบทบาทผู้เชี่ยวชาญ

2. การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้จากผู้ปฏิบัติงาน

3. การดำเนินงานโดย ผู้ปฏิบัติ ผู้ร่วมสังเกตการณ์

4. การดำเนินการกำหนดหัวข้อ หรือประเด็นในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

5. การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน

6. การสรุปผลเพื่อนำไปสู่กระบวนการวิจัย

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา สิ่งเริ่มต้นสำคัญที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตที่บ่งบอกถึงคุณภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีนักวิชาการได้นิยามองค์ประกอบไว้ ดังต่อไปนี้

แสงจันทร์ สวาสุ (2566) จากการสัมภาษณ์ถึงแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นวิธีการสำคัญในการนำความรู้ไปสู่ผู้เรียน ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างความกระตือรือร้นทางการเรียนรู้ Active Leaning ถือเป็นกระบวนการที่ครูจะสามารถสร้างความรู้ได้เป็นอย่างดีในยุคปัจจุบัน

ประกอบ จันทร์ประโคน (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอน ว่ามีหลักสำคัญคือการสร้างกระบวนการ Active Leaning โดยการสร้างความกระตือรือร้นทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการสอน

Alina Tran (2011) ได้ให้คำนิยามของ กระบวนการ Active Leaning โดยการสร้างความกระตือรือร้นทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะต้องมีกระบวนการสำคัญ คือ

1. การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงให้แก่ผู้เรียน

2. การสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

3. การสร้างกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนรวม

4. การวัดประเมินผลที่หลากหลาย

ซึ่งถือเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และเป็นกระบวนการที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง

Gleidson Gouveia (2015) ได้ให้คำนิยามของ กระบวนการ Active Leaning โดยการสร้างความกระตือรือร้นทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะต้องมีกระบวนการสำคัญ คือ

1. การสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรงให้แก่ผู้เรียน
2. การกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ
3. การสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
4. การทำให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาได้โดยง่าน
5. การสร้างกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีส่วนรวม
6. การวัดประเมินผลบนพื้นฐานความแตกต่าง

กระบวนการ Active Leaning โดยการสร้างความกระตือรือร้นทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ถือเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ได้ผลดีและเป็นที่ยอมรับได้รับการพิสูจน์แล้ว

3. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นพื้นฐานของการแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทั้งบริบท มีนักวิจัยทางการศึกษาได้กำหนดองค์ประกองไว้ คือ

กฤษ ละมูลมอญ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงกะบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่าเป็นกลวิธีในการส่งเสริม พัฒนาและแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นปัญหา การสร้างกระบวนการดำเนินการ และการกาวิธีการดำเนินการ ไปจนถึงการเผยแพร่ผลการวิจัย

อภิญญาณ บุญอุไร (2566) ได้ให้ข้อมูลเรื่องของกระบวนการวิจับเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่า คือ กะบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่าเป็นกลวิธีในการส่งเสริม พัฒนาและแก้ปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับ

Kevin Grady Brown (2012) ได้ให้ความหมายของ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่าเป็นพื้นฐานของการแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทั้งบริบทด้วยกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยมีหลักการสำคัญคือ

1. การกำหนดประเด็นปัญหา ที่มาและความสำคัญ
2. การศึกษาทฤษฎี
3. การวางแผนการดำเนินงานร
4. การสรุปผล

Kinnucan, Henry W (2012) ได้ให้ความหมายของ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่าเป็นพื้นฐานของการแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทั้งบริบทด้วยกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ โดยมีหลักการสำคัญคือ

1. การกำหนดประเด็นปัญหา ที่มาและความสำคัญ
2. การศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎี
3. การวางแผนการดำเนินงาน
4. การรายงานผลการวิจัยสรุปผล
5. การเผยแพร่

2.4.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน องค์ประกอบการลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

Andrew Hogue (2017) ได้สังเคราะห์และนำเสนอสรุปเป็นองค์ประกอบของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการเรียนรู้ การสร้างความสุขในการเรียนรู้ เป็นบริบทสำคัญในการ ทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถที่จะเกิดขึ้นได้หลากหลายแนวทาง เช่น การสร้างกลุ่มเพื่อน ระหว่างผู้เรียนและผู้เรียนหรือระหว่างครูและผู้เรียน ซึ่งมักจะเกิดความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความสุขให้กับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความรู้สึกพูดคุย ในเรื่องที่พอใจหรือไม่พอใจ สามารถเปิดพื้นที่ ให้ผู้เรียนได้รับฟังและทบทวนแก้ไข การแลกเปลี่ยน ผ่านกระบวนการกลุ่ม จะสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาการของกันและกันของผู้เรียนอย่างเสมอ ซึ่งหัวใจของความสุข ที่เกิดจากการเรียนรู้ คือการมีเพื่อนร่วมชั้นที่ดีมีบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอนที่ดีจากผู้คนในชั้นเรียนผ่านกระบวนการกิจกรรมต่างๆที่ครูจัด ผ่านกระบวนการเรียนรู้

2. ศักยภาพของผู้เรียนและครู เป็นหนึ่งในวิธีการ ที่จะ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ได้อย่างถาวร การสร้างศักยภาพ ของผู้เรียนและครู เป็นหนึ่งในวิธีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามศักยภาพเฉพาะบุคคล โดยมีหัวใจสำคัญคือการตั้งเป้าหมายครูอาจารย์หลายต่อหลายคนประสบปัญหาเรื่องการแยกชีวิตส่วนตัวออกจากชีวิตการสอนอย่างเหมาะสมขณะที่นักเรียนส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่รักการตั้งเป้าหมายโดยเฉพาะกลุ่มที่มีฐานะยากจนการตั้งเป้าหมายและแบ่งปันเป้าหมายนั้นๆกับนักเรียนในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ได้ผลดีเยี่ยมต่อการสร้างชุดความคิดสานสัมพันธ์ หากครูและผู้เรียน เข็นศักยภาพของตัวเอง และตั้งเป้าหมาย จะสามารถแบ่งปันความก้าวหน้าเป็นระยะระยะตลอดทั้งการเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน สามารถแสดงศักยภาพผ่านกระบวนการสอนของครู เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้เรียนครูและบุคลากร เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นอันดับต้นๆ ของการสร้าง

มาตรฐานการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในด้าน บริบทสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนความปลอดภัยในด้าน พื้นที่แสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย และสามารถพร้อมรับการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

Timothy D Walker (2019) ได้ให้นิยามองค์ประกอบของ การลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างความสุข การเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี จากความสุข ที่ผู้เรียนได้รับสิ่งสำคัญคือการเข้าใจความรู้สึกของนักเรียน เหตุผลสำคัญที่ครูจะต้องเข้าใจความรู้สึกของผู้เรียนผ่านความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นรากฐานอันหนักแน่น ให้ครูสามารถเข้าถึงผู้เรียน โดยผลการวิจัยหลายชิ้นพบว่าเด็กด้อยโอกาสที่มีปัญหาทางสภาวะอารมณ์ มาจากครอบครัวที่พ่อแม่แยกกันอยู่ ซึ่งเด็กนักเรียนไม่ได้ต้องการให้ใครมาย้ำเตือนว่าชีวิตของพวกเขานั้นยากลำบาก แต่ต้องการใครที่ใส่ใจ ที่คอยให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาด้วยความเข้าอกเข้าใจกัน ตลอดจนคอยสนับสนุนหรือเข้าใจความรู้สึกพวกเขา ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการเสริมสร้างความสุขในชั้นเรียนที่สามารถเกิดขึ้นได้จากครูผู้สอนเอง

2. คุณภาพของผู้เรียนและครู ศักยภาพของผู้เรียนเกิดจากการบ่มเพาะและฝึกฝนจากการจัดการเรียนรู้ของครู ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพตามสมรรถนะที่วางเป้าหมายไว้ ส่วนคุณภาพของครู ย่อมเกิดจากการฝึกหัดที่ครอบคลุมประสบการณ์วิชาชีพ ที่ควรมี ซึ่งจำเป็นจะต้องตระหนักว่าครู จะเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขาอยู่ในห้องเรียนจริงและทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยงมากประสบการณ์ที่จะให้แนวทางและฝึกหัด ระหว่างการพัฒนาการปฏิบัติการสอน การ สร้างครูที่มีคุณภาพเกิดจากการประยุกต์ใช้รูปแบบการแนะแนว ที่หลากหลาย การใช้ระบบพี่เลี้ยงที่เปลี่ยนความสามารถและการสนับสนุนการปฏิบัติการสอนที่มีพื้นฐานจากงานวิจัยอันเชื่อมโยงกับเนื้อหารายวิชาต่างๆ ซึ่งจะทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้น จนเกิดคุณภาพ นำไปสู่การจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ต่อไป

3. การสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นหัวใจสำคัญ ในการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และผู้สอนสามารถ ออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างอิสระบนพื้นที่แห่งความปลอดภัย การสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ในทุกๆด้านเป็นบริบทสำคัญที่จะทำให้ครูและผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความปลอดภัยไม่เพียงแต่ด้านสภาพแวดล้อมแต่ยัง เกี่ยวเนื่องกับความปลอดภัยในด้านจิตใจความคิดทัศนคติการแสดงออก ทางความคิดสร้างสรรค์ หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในชีวิต

Eric Jensen (2020) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความสุขในการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้เรียนรู้สึกมีความสุขในชั้นเรียน ผู้เรียนปกติต้องการผู้คนที่คอยห่วงใย สนับสนุนช่วยเหลือ ไม่ใช่ ผู้พิพากษาหรือเพชฌฆาตที่คอยจ้องจับผิด ครูจะต้องมีหน้าที่รับฟังเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้น โดยไม่ด่วนสรุปและตัดสินอย่างไม่รอบคอบ แต่ควรเริ่มด้วยการทำความเข้าใจ ซึ่งมีวิธีการมากมายที่จะสื่อให้ผู้เรียนเห็นว่าครูมีความห่วงใยผ่านการแสดงออก โดยสิ่งเหล่านี้ จะเป็นกระบวนการในการสร้างความสุขในการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสูงสุด

2. การสร้างศักยภาพของผู้เรียนและครู ระบบการศึกษาอันทรงประสิทธิภาพให้ความสำคัญอย่างยิ่งแก่การผลิตครูผู้มีวิสัยทัศน์ซึ่งมีพื้นฐานองค์ความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ที่เข้มแข็ง เพื่อรับประกันว่าครูทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติการสอนตั้งแต่จุดเริ่มต้น ระบบการศึกษาเหล่านี้ไม่หยุดเพียงที่จะ สร้างครูที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังรังสรรค์โครงสร้างและโอกาสที่เอื้อให้ครู ได้พัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานตลอดจนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกๆปี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผู้สอนที่มีคุณภาพ

3. การเสริมสร้างการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือการตระหนัก ในเรื่องความปลอดภัยของผู้เรียนครูและบุคลากร ในระหว่าง ดำเนินชีวิตหรือดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา ซึ่งความปลอดภัย จะต้องครอบคลุม ทั้งบริบทสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไปตลอดจนความปลอดภัยในสภาวะจิตใจ ความปลอดภัย ในการแสดงออก ซึ่งความคิด ตลอดจนความปลอดภัย จากสังคมที่ผู้เรียน จะได้รับ

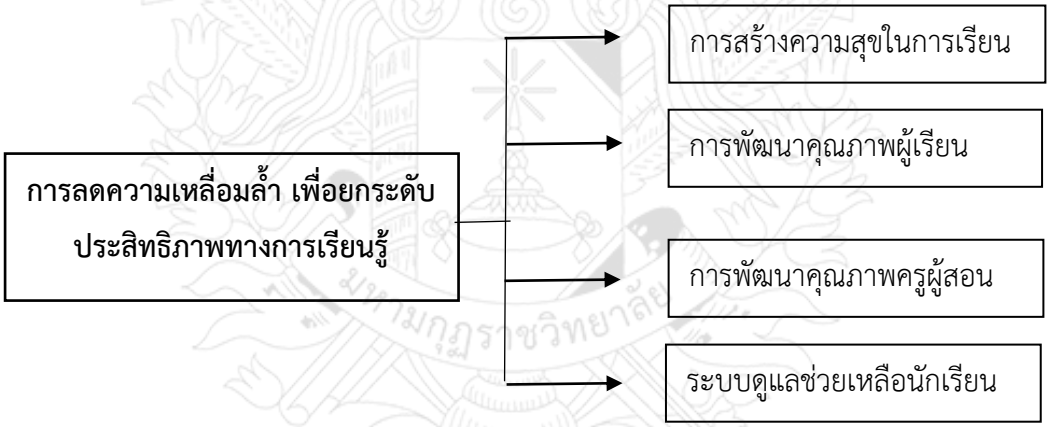
Linda Darling-Hammond (2021) ได้กล่าว สรุปองค์ประกอบของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความสุขของผู้เรียน ถือเป็นกระบวนการกลยุทธ์ที่สำคัญที่ครูจะต้องสร้างให้สามารถเกิดขึ้นได้ในชั้นเรียน โดยหลักการสร้างความสุขในการเรียนจะก่อให้เกิดประสิทธิผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับเต็มที่ โดยครูจะต้องมีหลักการในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีตั้งแต่เริ่มเรียน การแสดงความเป็นมิตรสานความสัมพันธ์และแสดงความใส่ใจด้วยการสนทนา ครูผู้สอน ส่วนใหญ่ที่สามารถเข้าถึงผู้เรียน ได้อย่างลึกซึ้งจะใช้วิธีการพูดคุย และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างทั่วถึง โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์แม่ในห้องเรียนหรือหลังเลิกเรียน ไปจนถึงการเชื่อมโยงชีวิตที่บ้านของนักเรียนเพื่อที่จะเข้าใจบริบทและสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขที่จะมาโรงเรียน ไปจนถึงการช่วยเหลือและแก้ปัญหาผู้เรียน อย่างรอบด้าน ผ่านกิจกรรมนอกชั้นเรียนและในชั้นเรียน ซึ่งสิ่งเหล่านี้

เป็นกระบวนการที่ยากลำบากและซับซ้อนแต่จะสามารถเกิด ความสัมพันธ์ และทำให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งจะติดตัวผู้เรียนไปตลอดทั้งชีวิตของการเรียน

2. ประสิทธิภาพของผู้เรียนและครู การสร้าง ผู้เรียนและครูที่มีประสิทธิภาพย่อมมาจากกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากวิชาชีพครู ที่จะต้อง มีความเข้มงวด ในการสร้างครู ที่มีองค์ความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการ จัดการเรียนรู้ การสร้างสรรค์การเรียนรู้ มากกว่าการถ่ายทอดเพียงองค์ความรู้ที่มีเท่านั้น ประสิทธิภาพของครูที่จะสามารถสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ยอมเป็นเรื่องยาก ที่จะต้องมาจาก บุคคลที่มีความพร้อม แล้วและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่สำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้ และส่งต่อไปยังผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะในการ ใช้ทักษะชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การส่งเสริมประสิทธิภาพของครู ย่อมส่งเสริมบริภาพของผู้เรียน จึงต้องเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกัน

3. พื้นที่การดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนี่ยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ การที่ผู้เรียนมีพื้นที่ปลอดภัย ทำให้ผู้เรียน สามารถพร้อมรับการเรียนรู้ โดยความปลอดภัยของผู้เรียนไม่เพียงแต่อยู่ในสถานศึกษาเท่านั้นแต่ยังอยู่ในบริบทชีวิตรอบตัว การลดความเหลื่อมล้ำจากสภาพเศรษฐกิจสังคมหรือความเป็นอยู่ เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยในการใช้ชีวิต พร้อมที่จะรับการเรียนรู้ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองบนความสบายใจ ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ หรือแม้กระทั่งบริบทรอบตัว



ภาพที่ 2.7 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากโมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในรายละเอียดของแต่ละตัวบ่งชี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความสุขในการเรียน เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน โดยจะเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยความสุข นำไปสู่การลดช่องว่างของการเรียนรู้และความเหลื่อมล้ำ และมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

บุญชาย โชยรัมย์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงความหมายของการสร้างความสุขในการเรียนว่า หมายถึง การออกแบบกระบวนการเรียนให้มีความเหมาะสม ในด้านการกำหนดภาระงานให้แก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่สร้างความสุข การใช้วาจา ท่าทางที่เป็นมิตรต่อผู้เรียน โดยสิ่งเหล่านี้สามารถกำหนดได้โดยครูผู้สอนที่จะออกแบบห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข อยากที่จะเรียนรู้ และรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในชั้นเรียน

สมคิด สวาสุ (2566) ได้กล่าวจากการสัมภาษณ์ถึงการสร้างความสุขในการเรียน โดยการสัมภาษณ์ว่าความสุขในการเรียนหมายถึง การที่ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้อย่างเหมาะสม โดยมีความสมดุลระหว่างการเรียน และชีวิตส่วยตัว ครูจะต้องกำหนดบทบาท เนื้อหา ภาระงานให้มีความเหมาะสม ไม่มากเกินไปจนกระทบกิจกรรมส่วนอื่นของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความสุข

Nichole Helene Stewart (2007) ได้นิยามถึงการสร้างความสุขในการเรียน ว่าหมายถึง การที่ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมตามวัยและบริบทของผู้เรียน โดยสามารถสร้างความสดุลระหว่างชีวิตประจำวันและภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากการเรียนรู้ การกำหนดภาระงานที่มีควาเหมาะสมทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และดำเนินชีวิตประจำวันร่วมกับการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีความสุข โดยไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นภาระที่หนักหนาเกินไป

Kara Robertson (2009) ได้ให้ความหมายถึงการสร้างความสุขในการเรียน ว่าเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะกำหนดบทบาทการสอนและหน้าที่ของผู้เรียนให้มีความเหมาะสม โดยเป็นการสร้างความสุขให้ผู้เรียนได้รู้สึกว่าการเรียนรู้ไม่ใช่ภาระที่ต้องอดทนทำ โดยการพิจราณาถึงความเหมาะสม ในการถ่ายทอดความรู้ที่ผู้เรียนจะสามารถรับได้ การกำหนดภาระงาน หน้าที่รับผิดชอบโดยคำนึงถึงเวลาส่วนตัว และกิจกรรมอานๆของผู้เรียน และนอกจากนี้ ครูยังต้องออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเนื้อหาการเรียนรู้เป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ และการลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ และบริบทอื่นๆ เป็นหลักการที่จะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำลงได้ ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

พิชฌาน์ ศรีตะวัน (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงความหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ว่า คุณภาพของผู้เรียนหมายถึงสมรรถนะของผู้เรียนที่ผู้เรียนจะต้องมี และตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของผู้เรียน ว่าควรมีความสามารถตามสมรรถนะ ว่าจะในด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ไขปัญหา การใช้ทักษะชีวิตและเทคโนโลยี

นิรันดร์ แซ่เตียว (2566) ได้กล่าวโดยการสัมภาษณ์ถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องตั้งอยู่บนหลักการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนที่จะต้องเกิดมาตรฐานตามสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น ทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและการมีความสามารถในทักษะชีวิต ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความเป็นพลเมืองดีของโลก

Sharon Byrd Knight (2009) ได้กำหนดคุณภาพของผู้เรียนตามสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพให้เกิดสมรรถนะสำคัญ คือ

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

Mark A. Angle (2009) ได้กำหนดคุณภาพของผู้เรียนตามสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้เรียนที่จะพัฒนาคุณภาพให้เกิดสมรรถนะสำคัญ คือ

1. ด้านการสื่อสาร
2. ด้านการคิด
3. ด้านการแก้ไขปัญหา
4. ด้านการใช้ทักษะชีวิต
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี

3. การพัฒนาคุณภาพผู้สอน เพราะผู้สอนหรือครูนั้นจะเป็นตัวแปรสำคัญในการนำความสำเร็จไปสู่ผลผลิตก็คือผู้เรียน คุณภาพของครูจึงเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และได้มีนักวิชาการนิยามองค์ประกอบของการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบไว้ ดังต่อไปนี้

ระพีพรรณ มะลิพันธ์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้สอน ว่าผู้สอนหรือครูจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยสม่ำเสมอ ผ่านกระบวนการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสบการณ์ การนิเทศ การส่งเสริมด้วยกระบวนการเรียนรู้ทางชุมชนวิชาชีพ เพื่อให้ผู้สอนได้พัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ

อภิญญา บุญอุไร (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้สอน หรือการพัฒนาครูว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการศึกษาให้ครูมีสมรรถนะในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักการพัฒนาครูนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่

กระบวนการต้นทางถึงปลายทาง ตั้งแต่การผลิตครูไปจนถึงการทำงานจากประสบการณ์จริง อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และมีการติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาสม่ำเสมอ

Nichole Helene Stewart (2007) ได้นิยามความหมายของการพัฒนาคุณภาพครูว่าจะต้องมีกระบวนการสำคัญ คือ

1. การกำหนดสมรรถนะสำคัญของครู
2. การวางแผนเพื่อพัฒนาครูสู่การมีสมรรถนะ
3. การติดตามผลการพัฒนา
4. การสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

Mike Anderson (2005) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน ว่าหมายถึงการยกระดับครูให้เกิดสมรรถนะจำเป็นตามความต้องการที่จะยกระดับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีหลักสำคัญ คือ

1. การวางแผนการพัฒนา
2. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา
3. การดำเนินการพัฒนาตามแผน
4. การติดตาม ตรวจสอบผลการพัฒนา

4. ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เป็นวิธีการสำคัญในการ ลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

สัดสม พระภูจำนงค์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงหลักการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหมายถึง กระบวนการในการคัดกรองผู้เรียนรายบุคคล เพื่อให้ครูได้รู้จักผู้เรียนรายบุคคลทั้งด้านบริบท และความรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิรันดร์ แซ่เตียว (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่าเป็นการสำรวจนักเรียนเพื่อแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม ส่งเสริม พัฒนา ห่วงใย และใกล้ชิด ซึ่งผู้เรียนในแต่ละกลุ่มย่อมได้รับการดูแลที่แตกต่างกันไป ครูจึงจำเป็นต้องคัดกรองด้วยระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้อย่าวทันท่วงที

Anne Marie Hanson (2006) ได้ให้ความหมายของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่ามีองค์ประกอบและวิธีการสำคัญคือ

1. การคัดกรองนักเรียน
2. การวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหานักเรียน
3. การช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ
4. การติดตามผลการช่วยเหลือ

Sharon Byrd Knight (2009) ได้ให้ความหมายของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่ามีองค์ประกอบและวิธีการสำคัญคือ

1. การแยกกลุ่มนักเรียน เป็นกลุ่มมีปัญหาและพัฒนา
2. การวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหานักเรียน
3. การช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ
4. การติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ

2.4.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการของสมมุติฐาน องค์ประกอบการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

Andrew Hogue (2017) ได้สังเคราะห์และนำเสนอสรุปเป็นองค์ประกอบของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ความปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยของผู้เรียนครูและบุคลากร เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นอันดับต้นๆ ของการสร้างมาตรฐานการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในด้าน บริบทสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในด้าน ร่างกายและจิตใจตลอดจนความปลอดภัยในด้าน พื้นที่แสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย และสามารถพร้อมรับการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

Timothy D Walker (2019) ได้ให้นิยามองค์ประกอบของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้ พื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นหัวใจสำคัญ ในการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และผู้สอนสามารถ ออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างอิสระบนพื้นที่แห่งความปลอดภัย การสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ในทุกๆด้านเป็นบริบทสำคัญที่จะทำให้ครูและผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความปลอดภัยไม่เพียงแต่ด้านสภาพแวดล้อมแต่ยัง เกี่ยวเนื่องกับความปลอดภัยในด้านจิตใจความคิดทัศนคติการแสดงออก ทางความคิดสร้างสรรค์ หรือแม้กระทั่ง ความปลอดภัยในชีวิต Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ ความเป็นอยู่ การมีสิทธิเสรีภาพในการมีชีวิต Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม คือความปลอดภัยในด้านบริบททั่วไป อาทิ สถานที่ ความเป็นอยู่ Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด คือการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก การนำเสนออุดมการณ์ Unsafety Act คือ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การกระทำ การทำงาน การเจ็บป่วยจากการดำเนินชีวิต ความเสี่ยง

Eric Jensen (2020) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา การเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา คือการตระหนัก ในเรื่องความปลอดภัย ของผู้เรียนครูและบุคลากร ในระหว่าง ดำเนินชีวิตหรือดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษา ซึ่งความปลอดภัย

จะต้องครอบคลุม ทั้งบริบทสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไปตลอดจนความปลอดภัยในสภาวะจิตใจ ความปลอดภัย ในการแสดงออก ซึ่งความคิด ตลอดจนความปลอดภัย จากสังคมที่ผู้เรียน จะได้รับไว้ ดังต่อไปนี้

1. Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ การให้ความรู้สึกปลอดภัยในการใช้ชีวิต ความสบายการ สบายใจ ความสุขในการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่

2. Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม สถานที่ อุบัติภัยต่างๆ อุบัติเหตุจากการดำเนินชีวิตในสถาพแวดล้อม บริบทความปลอดภัยในทรัพย์สิน

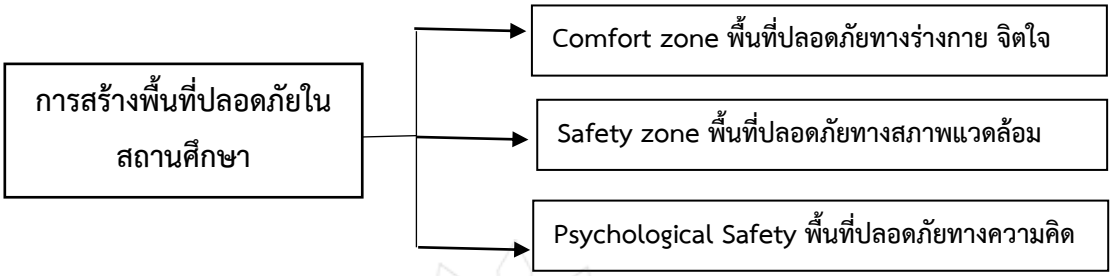
3. Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด การเรียนรู้ การแสดงออก การแลกเปลี่ยนความเห็น การมีอิสระทางความคิด และสิทธิเสรีภาพ

Linda Darling-Hammond (2021) ได้กล่าว สรุปองค์ประกอบของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้

1. Comfort zone พื้นที่ความอบอุ่น ครอบครัว ความสุข ความสงบจิต สงบใจ การรู้สึกปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ การถูกเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ การรักษา ดูแลใกล้ชิด การมีความช่วยเหลือเกื้อกูล

2. Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมด้านความเป็นอยู่ อุบัติเหตุ การปฏิบัติงานที่ขาดมาตการณ์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความประมาทเลินเล่อ

3. Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด การไม่ถูกเอารัดเอาเรียบ ความปลอดภัยจากการถูกต่อว่า หรือการดูถูก บูลลี่ การหมิ่นประมาท การแสดงความเห็น และความรักความเอาใจใส่จากสังคม พื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียน เนี่ยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ การที่ผู้เรียนมีพื้นที่ปลอดภัย ทำให้ผู้เรียน สามารถพร้อมรับการเรียนรู้ โดยความปลอดภัยของผู้เรียนไม่เพียงแต่อยู่ในสถานศึกษาเท่านั้นแต่ยังอยู่ในบริบทชีวิตรอบตัว การลดความเหลื่อมล้ำ จากสภาพเศรษฐกิจสังคมหรือความเป็นอยู่ เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยในการใช้ชีวิต พร้อมที่จะรับการเรียนรู้ตลอดจนสามารถพัฒนาตนเองบนความสบายใจ ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ หรือแม้กระทั่ง บริบทสภาพแวดล้อมรอบตัว



ภาพที่ 2.8 โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากโมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ของ การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากทฤษฎี งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในรายละเอียดของแต่ละตัวบ่งชี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ เป็นความปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญของการอยู่ร่วมกัน โดยมีนักการศึกษาได้นิยามไว้ ดังต่อไปนี้

กฤษ ละมูลมอญ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงลำดับตัวบ่งชี้ของ Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเยาวชนในด้านจิตใจและร่างกาย จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างผลกระทบทางจิตใจ

2. ความปลอดภัยทางวาจา เป็นผลกระทบที่ส่งผลต่อผู้เรียนในเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งที่สามารถปลูกฝังและป้องกันได้จากการตระหนักถึงความรู้ในการสื่อสาร

3. ความปลอดภัยทางเพศ เป็นผลกระทบที่อาจจะก่อเกิดจากการทำผิดทางร่างกาย การกระทำ หรือผลกระทบโดยอ้อมที่ส่อถึงการละเมิดทางเพศ

4. ความปลอดภัยทางการกระทำ ทำร้ายร่างกาย เป็นความปลอดภัยในด้านการละเมิดสิทธิทางร่างกาย การทำร้ายร่างกาย

กิตยาภรณ์ ทินปราณี (2566) ให้สัมภาษณ์อธิบายตัวบ่งชี้ของ Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ ไว้ดังนี้

1. ความปลอดภัยทางจิตใจ เป็นการป้องกันสิ่งกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในทางละเมิดจิตใจ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

2. ความปลอดภัยทางร่างกาย เป็นการป้องกันสิ่งกระทบที่ก่อให้เกิดขึ้นในทางละเมิดต่อร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน

Valerie Veney (2013) ได้นิยามตัวบ่งชี้ของ Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ โดยมีส่วนประกอบสำคัญคือ

1. ความปลอดภัยทางสังคม เป็นการป้องปรามและป้องกันให้สามารถใช้ชีวิตบนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ไม่ให้เกิดผลกระทบทั้งร่างกายและจิตใจ

2. ความปลอดภัยทางสังคมออนไลน์ เป็นการป้องปรามผลกระทบทางจิตใจที่กเดขึ้นในสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นการให้ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไม่ให้เกอดผลกระทบทางด้านจิตใจและร่างกายไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

3. ความปลอดภัยทางร่างกายและทรัพย์สิน เป็นการป้องปรามผลกระทบที่อาจจะก่อให้เกิดผลต่อร่างกายและทรัพย์สิน

Jason A. Grissom (2012) ได้อธิบายตัวบ่งชี้ของ Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ โดยมีส่วนประกอบสำคัญคือ

1. ความปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเยาวชนในด้านจิตใจและร่างกาย จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างผลกระทบทางจิตใจ

2. ความปลอดภัยทางวาจา เป็นผลกระทบที่ส่งผลต่อผู้เรียนในเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งที่สามารถปลูกฝังและป้องกันได้จากการตระหนักถึงความรู้ในการสื่อสาร

3. ความปลอดภัยทางเพศ เป็นผลกระทบที่อาจจะก่อเกิดจากการทำผิดทางร่างกาย การกระทำ หรือผลกระทบโดยอ้อมที่ส่อถึงการละเมิดทางเพศ

4. ความปลอดภัยทางการกระทำ ทำร้ายร่างกาย เป็นความปลอดภัยในด้านการละเมิดสิทธิทางร่างกาย การทำร้ายร่างกาย

2. Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม เป็นความปลอดภัยที่มีความจำเป็นต่อองค์กร ในการดำรงชีพและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย

บุญชาย โชยรัมย์ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงส่วนประกอบของ Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ว่าสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ความปลอดภัยในอาคารสถานที่

2. ความพร้อมของสิ่งสาธารณูปโภค

3. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมและมลพิษทางเสียง

สุเนตร พร้อมตระกูล (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึงส่วนประกอบของ Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ว่าสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

1. การป้องกันเหตุจากอุทกภัย วาตภัย และอัคคีภัย

2. การป้องกันเหตุจากอาคารสถานที่

3. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภค

4. การส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในด้านสภาพแวดล้อม

Trent A. Barnhart (2015) ได้อธิบายตัวบ่งชี้สำคัญของ Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ดังต่อไปนี้

1. การป้องกันเหตุจากอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัยหรือแผ่นดินไหว

2. ความพร้อมของอาคารสถานที่

3. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภค

4. การส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในด้านสภาพแวดล้อม

5. การส่งเสริมอากาศสะอาดและขจัดมลพิษ

6. การป้องกันมลพิษทางเสียง

7. ความปลอดภัยในการสัญจร

8. ความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งสาธารณูปโภคพื้นฐาน

Wesley P. S. Manday (2014) ได้กล่าวถึง Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ว่ามีตัวบ่งชี้สำคัญ คือ สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

1. ความปลอดภัยในอาคารสถานที่

2. ความพร้อมของสิ่งสาธารณูปโภค

3. บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. ความปลอดภัยในการเดินทาง

5. ความปลอดภัยในทรัพย์สิน

3. Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด เป็นความปลอดภัยที่ปัจจุบันถูกเน้นย้ำและพูดถึงในวงกว้าง โดยเฉพาะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีหลักสำคัญคือ

แสงจันทร์ สวาสุ (2566) ได้ให้สัมภาษณ์ถึง Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ว่า หมายถึง สถานศึกษาควรเป็นพื้นที่ ที่สามารถเปิดกว้างทางความคิด สามารถแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยอิสระ สามารถมีพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงออกโดยเปิดกว้าง

ระพีพรรณ มะลิพันธ์ (2566) ได้สัมภาษณ์โดยกล่าวถึง Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด โดยการให้การสัมภาษณ์ไว้ว่า หมายถึง สถานศึกษาจะต้องตระหนักและปลูกฝังบรรยากาศในการแสดงออกทางความคิด การให้อิสระในการตั้งคำถาม การแสดงออกโดยไม่กระทบซึ่งสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

Mark P. Gius (2012) ได้นิยามถึงหลักสำคัญของการมี Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการในการแสดงออกโดยอสระ การ

วิพากษ์วิจารณ์ การให้ความเห็นการแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์โดยการยอมรับซึ่งกันและกัน อย่างปลอดภัย การลดช่องว่างระหว่างโครงสร้างเชิงอำนาจนิยม ให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร

Gleidson Gouveia (2015) ได้ให้นิยามและหลักการและความสำคัญของ Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ว่าหมายถึง การยกเว้นซึ่งอำนาจชนชั้นในสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงจุดยืน หรือแสดงออกทางความคิด สิทธิเสรีภาพในการนำเสนอแนวทางที่อาจไม่สอดคล้องกับธรรมเนียมเดิม เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ใหม่เชิงสร้างสรรค์ ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างครูผู้ปกครองและผู้บริหาร หรือการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงออกอย่างอิสระโดยสร้างสรรค์ บนพื้นที่ที่เปิดกว้างอย่างปลอดภัย

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนในระกับมัธยมศึกษาของจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการศึกษาโดยมีบริบทและสภาพพื้นที่ทั่วไปที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

2.5.1 บริบททั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

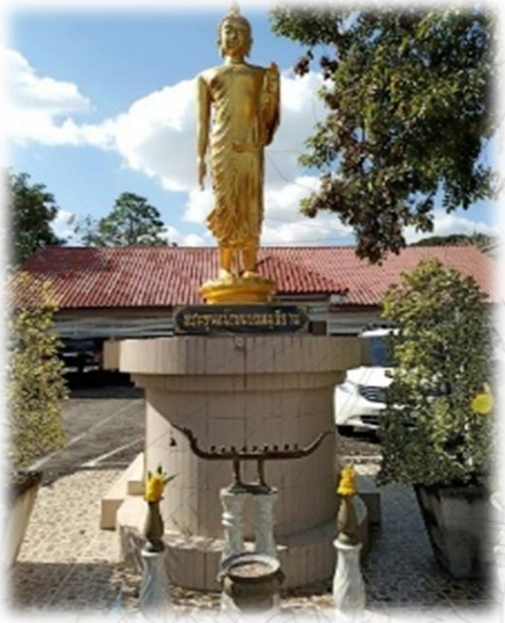
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ เลขที่ 15 ถนนนิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ. 2560 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหารรวมทั้งสิ้น 10 กลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

9. กลุ่มกฎหมายและคดี

10. หน่วยตรวจสอบภายใน

พระพุทธรูปประจำหน่วยงาน



พระพุทธมัธยมบรมมุนีนาท
พระพุทธรูปประจำหน่วยงาน
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์



พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

สร้างคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสังกัด

พัฒนาผู้เรียนอย่างมีศักยภาพตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต ทักษะทางวิชาชีพและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. สร้างโอกาส ความเสอมภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามแนวคิด No Child Left Behind ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

4. ส่งเสริมการพัฒนาครูแลบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพในการบริหารจัดการการศึกษา

เป้าประสงค์

ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

อัตลักษณ์องค์กร

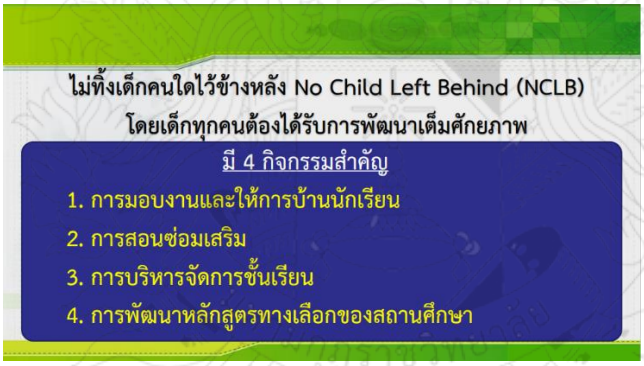
ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่เป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กร

ใส่ใจบริการ ยึดมั่นคุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

นโยบายและจุดเน้น

No Child Left Behind ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง และเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย



โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ดร.กฤษ ละมูลมอญ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

นายสุดใจ อ่อนฤาชา

นายศุภชัย ภาสกานนท์

นายบุญชาย โชยรัมย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1. นางกิตยาภรณ์ ทินปราณี ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
2. นายสัดสม พระภูจำนงค์ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
3. นางพิชญาน์ ศรีตะวัน ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศฯ
4. นางสุเนตร พรอมตระกูล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. นางระพีพรรณ มะลิพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
6. นางแสงจันทร์ สวาสุ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. นางสาวอภิญญาณ บุญอุไร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. นางพันทิพา สวาสุ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. นางสาวณิชกานต์ เรืองวัชร นิติกรกลุ่มกฎหมายและคดี
10. นางสาวปราณี อารีรัมย์ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลการติดต่อ

หมายเลขโทรศัพท์ 044 612 408 หมายเลขโทรสาร 044 612 644
EMAIL: Office@ssbr.go.th
Website: https://www.ssbr.go.th/

หลักการดำเนินงานตามแนววิถีใหม่ วิถีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการศึกษา

1. สพม.บร และสถานศึกษาเป็นองค์กรทันสมัย มีความคล่องตัวสูง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. สร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู
3. พัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. ยกระดับมาตรฐานหลักสูตรการเรียนการสอน เน้นหลักสูตรเสริมสมรรถนะ เพิ่มหลักสูตร EP MEP สสวท. และหลักสูตรฐานสมรรถนะ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผล เทียบเคียงมาตรฐานสากล ตามแนวคิด No Child Left Behind เน้นความเก่ง 7 ประการ 1) ภาษา 2) คณิตศาสตร์ 3) มิติสัมพันธ์ 4) การเคลื่อนไหว 5) ดนตรี กีฬา 6) มนุษย์สัมพันธ์ 7) การรับรู้
5. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีค่านิยมของความเป็นไทย มีทักษะชีวิต มีทักษะอาชีพ เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองสากลตามแนววิถีใหม่ วิถีคุณภาพและอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข
6. คุณภาพการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เทียบเท่าตามค่าเฉลี่ยระดับชาติ
7. สร้างภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน ตามโครงการประชารัฐ ทวิภาคี ทวิภาษา
8. นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์การและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม
9. สร้างวัฒนธรรมการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

2.5.2 สถานศึกษาในสังกัด สพม. บุรีรัมย์

โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่กระจายอยู่ใน 23 อำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) รวมทั้งสิ้น 66 โรงเรียน แบ่งพื้นที่เป็นสหวิทยาเขต 9 สหวิทยเขต ดังต่อไปนี้

1) สหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม โรงเรียนภัทรบพิตร โรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม โรงเรียนกนกศิลป์พิทยาคม โรงเรียนสองห้องพิทยาคม โรงเรียนพระครูพิทยาคม โรงเรียนรมย์บุรีพิทยาคม โรงเรียนหนองตาดพิทยาคม โรงเรียนสวายจีกพิทยาคม และโรงเรียนกลันทาพิทยาคม

2) สหวิทยาเขตกระสัง จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนกระสังพิทยาคม โรงเรียนชุมแสงพิทยาคม โรงเรียนพลับพลาชัยพิทยาคม โรงเรียนลำดวนพิทยาคม โรงเรียนสูงเนินพิทยาคม และโรงเรียนห้วยราชพิทยาคม

3) สหวิทยาเขตนางรอง จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนางรอง โรงเรียนนางรองพิทยาคม โรงเรียนสิงหวิทยาคม โรงเรียนทุ่งแสงทองพิทยาคม โรงเรียนถนนหักพิทยาคม โรงเรียนพิมพ์รัฐประชาสรรค์ โรงเรียนพนมรุ้ง และโรงเรียนเหลืองพนาวิทยาคม

4) สหวิทยาเขตประโคนชัย จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคมโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ โรงเรียนแสลงโทนพิทยาคม โรงเรียนไพศาลพิทยาคม โรงเรียนบ้านบุวิทยาสรรค์ โรงเรียนโนนเจริญพิทยาคม และ โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร

5) สหวิทยาเขตพุทไธสง จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพุทไธสง โรงเรียนคูเมืองวิทยาคม โรงเรียนกู่สวนแตงพิทยาคม โรงเรียนนาโพธิ์พิทยาคม โรงเรียนตูมใหญ่วิทยา โรงเรียนมัธยมพรสำราญ และโรงเรียนอุดมอักษรพิทยาคม

6) สหวิทยาเขตละหารทราย จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก โรงเรียนละหานทรายวิทยา โรงเรียนร่วมจิตต์วิทยา โรงเรียนตาจงพิทยาสรรค์ โรงเรียนร่มเกล้าบุรีรัมย์ โรงเรียนไทยเจริญวิทยา และโรงเรียนปะคำพิทยาคม

7) สหวิทยาเขตลำปลายมาศ จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนลำปลายมาศ โรงเรียนทะเมนชัยพิทยาคม โรงเรียนธารทองพิทยาคม โรงเรียนตลาดโพธิ์พิทยาคม โรงเรียนเมืองแฝกพิทยาคม โรงเรียนเมืองแฝกพิทยาคม โรงเรียนจตุราษฎร์พิทยาคม และโรงเรียนชำนิพิทยาคม

8) สหวิทยาเขตสตึก จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสตึกโรงเรียน โรงเรียนสะแกพิทยาคม โรงเรียนแคนดงพิทยาคม โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม โรงเรียนร่อนทองพิทยาคม โรงเรียนดงพลองพิทยาคม โรงเรียนสมเสม็ดวิทยา และโรงเรียนวิทยาศาสตร์ จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัยฯ บุรีรัมย์

9) สหวิทยาเขตหนองกี่ จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนหนองกี่พิทยาคม โรงเรียนหนองหง์พิทยาคม โรงเรียนห้วยหินพิทยาคม โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม โรงเรียนโนนสุวรรณพิทยาคม และโรงเรียนสามัคคีพิทยาคม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สายถวิล แซ่ฮ่ำ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทน: พลังของความใฝ่ฝันและความบากบั่นพากเพียร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ และการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านความสนใจ (Interest) 2) คุณลักษณะด้านการฝึกฝน (Practice) 3) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Purpose) และ 4) คุณลักษณะด้านความ มุ่งหวัง (Hope) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตาม แนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ พบว่า การบริหารงานวิชาการ จุดแข็งคือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การจัดกระบวนการเรียนรู้และการวัดและ ประเมินผล ตามลำดับ จุดอ่อนคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อพิจารณาคุณลักษณะความกล้าหาญอดทนฯ พบว่า จุดแข็งคือ ด้านคุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Purpose) และคุณลักษณะด้านการฝึกฝน (Practice) จุดอ่อนคือ ด้านคุณลักษณะด้านความ สนใจ (Interest) และคุณลักษณะด้านความมุ่งหวัง (Hope) โอกาสที่เอื้อในการบริหารวิชาการ คือ เทคโนโลยีและสภาพสังคม ภาวะคุกคามคือ การเมืองและนโยบายของรัฐ และสภาพเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลักคือ 1) ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ 2) พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ และ 3) พลิกโฉมการวัดและประเมินผลเพื่อ พัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทนฯ

วีรยศ เอกรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการสอนตามแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูประสิทธิผลการสอน และความเจริญงอกงามของนักเรียน 2) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการพัฒนาประสิทธิผลการสอนตามแนวคิดความเจริญงอกงามของ นักเรียน 3) พัฒนากลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการสอนตามแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบ

แนวคิดการพัฒนาครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การอบรม (2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (3) การชี้แนะ (4) การนิเทศติดตามและประเมินผล กรอบแนวคิดประสิทธิผลการสอน มี 5 ด้าน คือ (1) การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม (2) การ เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (3) การติดตามกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด (4) การจัดการชั้นเรียนที่มี ประสิทธิภาพ (5) ความรอบรู้ในเรื่องที่สอน และกรอบแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน ประกอบไปด้วย 2 ด้านคือ (1) ความก้าวหน้า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (2) ความก้าวหน้าด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม มี4 ประการ ได้แก่ (1) จุดแข็งของประสิทธิผลการสอน คือ ความรอบรู้ในเรื่องที่สอน การติดตามกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และ การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ จุดอ่อน คือ การเสริมสร้างบรรยากาศในการ เรียนรู้ที่พึงประสงค์และ การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม (2) จุดแข็งของความเจริญงอกงามคือ ความเจริญงอกงามด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีรักชาติศาสน์กษัตริย์รักความเป็นไทย อยู่อย่างพอเพียง (เป็นจุดแข็งในประเด็นย่อย และ มุ่งมั่นในการทำงาน มีวินัย ใฝ่เรียนรู้การ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีจิตสาธารณะ ซื่อสัตย์สุจริต เป็นจุดอ่อนในประเด็นย่อย) จุดอ่อนคือ ความเจริญงอกงามด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน (3) จุดแข็งของการพัฒนาครูคือ การนิเทศติดตามและ การชี้แนะ จุดอ่อนคือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง การอบรม (4) โอกาส คือ ด้าน เทคโนโลยีภาวะคุกคาม คือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ และ ด้านสภาพสังคม กลยุทธ์มี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่พึงประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการสอน กลยุทธ์หลักที่ 2 ออกแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการสอน กลยุทธ์หลักที่ 3 พลิกโฉมการจัดการชั้นเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการสอน กลยุทธ์หลักที่ 4 สร้าง กลไกการติดตามกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการสอน กลยุทธ์หลักที่ 5 ยกระดับประสิทธิผลความรอบรู้ใน เรื่องที่สอน

ช่อม่วง ม่วงทอง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดผลลัพท์การเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สระแก้วและกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่ตอบสนองความต้องการของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความ ต้องการของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการค้าและการลงทุน ด้านการเป็นแหล่งผลิตสินค้าการเกษตรที่สำคัญของประเทศ และด้านการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชื่อมโยงอารยธรรมขอม กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การ

จัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่ง เรียนรู้การวัดและประเมินผล การแนะแนว และการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น 2) จุดแข็งของการบริหารวิชาการโรงเรียนตาม แนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว คือ การแนะแนว และการวัดและ จุดอ่อน คือ การพัฒนาหลักสูตร โอกาส คือ สภาพนโยบายของรัฐและสังคม ภาวะคุกคามคือสภาพเทคโนโลยี และ เศรษฐกิจ 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ54 วิธีการ

ปะราลี อร่ามดวง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจและกรอบแนวคิดการบริหาร วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความ ไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่มีคุณลักษณะเป็นฐาน พฤติกรรมที่มีสมรรถนะเป็นฐาน และพฤติกรรมที่มีการสื่อสารเป็นฐาน กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยการพัฒนา หลักสูตร การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล 2) จุดแข็งของการบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ คือ การจัดการเรียนการสอน และการวัดและ ประเมินผล จุดอ่อนของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความ ไว้วางใจ คือ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร โอกาส ของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ คือ สภาพสังคม ภาวะคุกคามของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้าง ความไว้วางใจ คือ สภาพการเมืองและนโยบายของรัฐ 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ประกอบด้วย (1) เร่งรัดการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมนักเรียนให้ได้รับความไว้วางใจ (2) ยกระดับ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมนักเรียนให้ได้รับความไว้วางใจ (3) ระดมพลังในการจัดการ เรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมนักเรียนให้ได้รับความไว้วางใจ (4) เพิ่มวิธีการของการวัดและประเมินผล

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิจัยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมี งานทำ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า 1. ความต้องการจำเป็นในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ในภาพรวมค่า กำหนดประเด็นกลยุทธ์จากการ SWOT Matrix ได้ 6

ประเด็นกลยุทธ์ 20 กลยุทธ์สัมภาษณ์แนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ได้ 6 ประเด็นกลยุทธ์22 กลยุทธ์ 69 กลวิธีและ 76 ตัวชี้วัด 2. กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำประกอบด้วย 5 ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำให้มีประสิทธิภาพ 2) พัฒนา บุคลากรในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมืออาชีพ 3) เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน 5) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาเพื่อการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาการจัด การศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สถาพร บุตรใสย (2563) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและเป้าประสงค์ หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะ คุกคามและ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติการติดตามและประเมินผล กรอบแนวคิดเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย เป้าประสงค์ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสถานศึกษาเป็นแหล่ง เรียนรู้ในการพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเครือข่าย ทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ 2) จุดแข็งของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนา การศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คือ การนำแผนไปปฏิบัติในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ เครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ จุดอ่อน คือ การติดตามและประเมินผลในด้านสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ใน การพัฒนากำลังคนสู่พื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โอกาสของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสภาพสังคมและชุมชน ภาวะคุกคาม คือ สภาพการเมืองและนโยบายของรัฐ และสภาพเศรษฐกิจ 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนา การศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก 9 กลยุทธ์รอง และ 31 วิธีดำเนินการ

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล (2563) ได้ศึกษาในเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบ

แนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาและแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิง ผู้ประกอบการ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม ของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และ 4) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (3) การวัดและประเมินผล และ (4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ กรอบแนวคิด สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก 11 สมรรถนะย่อย 2) ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในสมรรถนะย่อยเรื่องการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่วนสมรรถนะการกำหนดภาพอนาคตที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในสมรรถนะย่อยเรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) จุดแข็งของการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิง ผู้ประกอบการ คือ การจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จุดอ่อน คือ การพัฒนา โอกาส คือ สภาพเทคโนโลยีภาวะคุกคาม คือ สภาพการเมืองและนโยบายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลักคือ (1) พลิกโฉมหลักสูตร สร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (2) ขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิง ผู้ประกอบการ (3) พลิกโฉมการวัดและประเมินผลสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ และ(4) พลิกโฉมการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และแหล่งเรียนรู้เสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ มี 2 กลยุทธ์รอง

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และ พัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปาน และสภาพที่พึง ประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป้าหมายของกลยุทธ์ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด รวม 6 ด้าน 32 กล ยุทธ์ประกอบด้วย ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้5 กลยุทธ์ด้านการนิเทศการศึกษา 5 กล ยุทธ์ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 6 กลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 5 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 4 กลยุทธ์ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 กลยุทธ์

ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศและแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคามของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่การนำ องค์กร กลยุทธ์นักเรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ส่วนกรอบแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมี วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์การประสานงานอย่างจริงจัง การคิดเชิงระบบ การเปลี่ยนแปลงสังคมที่เข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น และการเป็นผู้ประกอบการโดยผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามของการ บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตาม แนวคิดทักษะนวัตกรสังคม มี 3 ประการ ได้แก่ (1) การบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศมีจุดอ่อน 4 ด้าน คือ การปฏิบัติการ ผลลัพธ์กลยุทธ์และบุคลากร และจุดแข็งมี 3 ด้าน คือ การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้นักเรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย และการนำองค์กร ตามลำดับ (2) ทักษะนวัต กรสังคมมีจุดอ่อน 1 ด้าน คือ การเป็นผู้ประกอบการ และมีจุดแข็ง 4 ด้าน คือ การ คิดเชิงระบบ การ มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงสังคมที่เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น และการประสานงานอย่าง จริงจัง ตามลำดับ และ (3) สภาพแวดล้อมภายนอก มีภาวะคุกคาม คือ การเมืองและนโยบายของรัฐ และสภาพเศรษฐกิจ ส่วนสภาพสังคม และเทคโนโลยีเป็น สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส และ 3) กล ยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคมมี 5 กลยุทธ์หลัก 10 กลยุทธ์รอง และ 43 วิธีการ

ศักดิ์ดนัย โรจน์สราญรมย์ (2662) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา กรอบแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัลและการบริหารวิชาการ 2) วิเคราะห์ความ ต้องการจ าเป็นของ การพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของนักเรียน และ 3) พัฒนากลยุทธ์การ บริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

6 ด้านและความฉลาดรู้ทางดิจิทัล นักเรียน 3 ด้าน 2) ความต้องการจำเป็นของความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของนักเรียน มีลำดับดังนี้ (1) ด้านเครื่องมือดิจิทัล (2) ด้านคอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ต (3) ด้านการใช้งานอย่างปลอดภัย ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการมีลำดับ ดังนี้ (1) การจัดการเรียนการสอน (2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (3) การวัดและประเมินผล (4) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (5) การพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (6) การนิเทศ 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาด รู้ทางดิจิทัลของนักเรียน มี31 วิธีดำเนินการ 13 กลยุทธ์รอง และ 6 กลยุทธ์หลัก

อานนท์ ธิติคุณากร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา และทักษะสำหรับเศรษฐกิจสี เขียว 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยงาน 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียน การสอน (3) การวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว ประกอบด้วย 8 ทักษะ คือ (1) ทักษะการปรับตัว การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน และมีความตระหนักถึงสภาพแวดล้อม (2) ทักษะความเป็นผู้นำสำหรับเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (3) ทักษะการประสานงานและการบริหารจัดการเพื่อสิ่งแวดล้อม (4) ทักษะเชิงระบบและการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อความยั่งยืน (5) ทักษะการ ออกแบบและใช้นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (6) ทักษะผู้ประกอบการ การตลาดและทักษะทางธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อม (7) ทักษะภาษา การ สื่อสารและเจรจาต่อรองเพื่อคุณค่าของการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (8) ทักษะเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงการสร้างงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนา ทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียวที่สูงที่สุด คือ การวัดและประเมินผล 3) กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียวของนักเรียน (2) ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียวของ นักเรียน และ (3) ปรับเปลี่ยนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว ของนักเรียน

มนรัตน์ แก้วเกิด (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา และความเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ศึกษา สภาพปัจจุบัน

และสภาพที่พึงประสงค์ของการงานบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การวัดและประเมินผล กรอบแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัลมี 4 กลุ่มองค์ประกอบหลัก 15 ทักษะ ได้แก่ (1) ความฉลาดรู้ดิจิทัล (2) ความปลอดภัยทางดิจิทัล (3) การมีส่วนร่วมทางดิจิทัล และ (4) ความฉลาดทางอารมณ์ดิจิทัล 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดของการบริหารวิชาการ จุดแข็ง คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จุดอ่อน คือ การวัดและประเมินผล 3) กลยุทธ์การ บริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะความเป็น พลเมืองดิจิทัลด้านความปลอดภัยทางดิจิทัลและการมีส่วนร่วมทางดิจิทัล (2) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านความ ปลอดภัยทางดิจิทัลและการมีส่วนร่วมทางดิจิทัล (3) ปฏิรูปเครื่องมือการวัดและประเมินผลความเป็นพลเมืองดิจิทัลด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล ความฉลาดรู้ ดิจิทัล และการมีส่วนร่วมทางดิจิทัล โดยมีกลยุทธ์รอง 7 กลยุทธ์และวิธีดำเนินการ 41 วิธี

รัฐณีรนุช นามแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิด การศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 2) เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะ คุกคาม และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและ การเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนจุดแข็ง คือ การเตรียมความพร้อมนักเรียนและการเตรียมความพร้อมด้านกายภาพ และ จุดอ่อน คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการด้านเครื่องมือในการสนับสนุน โอกาส คือ สภาพการเมืองนโยบายรัฐบาลต่อการเตรียมความพร้อมของนักเรียนและการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ในส่วนสภาพเทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อการดำเนินการด้านเครื่องมือในการสนับสนุน

และการเตรียมความพร้อมของ นักเรียน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มี ความต้องการพิเศษ มี 2 กลยุทธ์หลัก คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาการดำเนินการด้านเครื่องมือในการสนับสนุนการศึกษาแบบเรียนรวมและการ เรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และกลยุทธ์ที่ 2 สร้างประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในการจัด การศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคม อารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

กนกพร แสนสุขสม (2561) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการระดม ทรัพยากรทางการศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ความมีชื่อเสียงขององค์การ และการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3) พัฒนานวัตกรรมการบริหาร โรงเรียนตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน บุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป กรอบแนวคิดความมีชื่อเสียงองค์การ ประกอบด้วย ผลผลิต ทางการศึกษา การบริการ นวัตกรรม สถานที่ท างาน การบริหารจัดการ ความเป็นพลเมือง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลการปฏิบัติงานและกรอบแนวคิดการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เงินอุดหนุน เงินบริจาค และ เงินบำรุง การศึกษาและรายได้อื่น ๆ 2) โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาสอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมี 3) นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียง ขององค์การที่มีผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาชื่อ “นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา SHEI” อัน ประกอบด้วยนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการสู่ความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจของนักเรียน นวัตกรรมบริหารงานบุคคลสู่สถานที่ทำงานแห่งความสุขของครู นวัตกรรมการบริหารงาน ทั่วไปสู่ความผูกพันของศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโรงเรียน และนวัตกรรมการบริหารงาน งบประมาณสู่การหารายได้ด้วยโรงเรียนเอง

สมิทธ์ อุดมมะนะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับ ผู้เรียนที่มีความแตกต่าง วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) ศึกษากรอบแนวคิดของการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชน การเรียนการสอนที่มีผลิตภาพและ ผู้เรียนที่มีความแตกต่าง 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มี ผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง 3)

พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดของการบริหารวิชาการโรงเรียนเอกชน การเรียนการสอนที่มีผลิตภาพและผู้เรียนที่มีความ แตกต่าง ได้แก่ 1.1) การบริหารวิชาการ 1.2) การเรียนการสอนที่ มีผลิตภาพ 1.3) ผู้เรียนที่มีความแตกต่าง 2) สภาพปัจจุบัน ด้านหลักสูตร ผู้เรียนที่มีผลการเรียนระดับสูง และ ระดับกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้เรียนที่มีผลการเรียนระดับต่ำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) กลยุทธ์ประกอบด้วย (1) พัฒนาการ บริหารวิชาการด้านจุดมุ่งหมายหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง (2) พัฒนาการ เรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง (3) ยกระดับการวัดและประเมินผลตามแนวคิดการสอนสำหรับผู้ที่มีความแตกต่างกัน

ดวงจิต สนิทกลาง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยมนี้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตาม แนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม 2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม 3. พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม ดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า 1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำ ที่ยอดเยี่ยม ประกอบด้วย การบริหารงาน การบริหารงานกิจการนักเรียน 2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การรู้จักอัตลักษณ์ของตนเอง 3) การเป็นคนสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมี กัลยาณมิตร 5) การมีจิตสาธารณะ 6) การมีภูมิปัญญา 7) การมีความสามัคคีปรองดอง 8) การมีสัจจะ กล้าหาญ มุ่งมั่น และ 9) การ ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมและความดีงาม และ 10) การเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนา 3. สภาพปัจจุบันของการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม มีกลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม 2) ปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม 3) ปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลและประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม 4) ยกระดับการดำเนินงานสภานักเรียนยุคใหม่ที่มุ่งส่งเสริมภาวะผู้นำที่ ยอดเยี่ยมในนักเรียน และ 5) พัฒนาขีดความสามารถในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักเรียนมีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม จุดประกายฝัน มุ่งมั่นทำความดีสร้างชีวีที่พอเพียง

ดารัตน์ กันเอี่ยม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประจำตามแนวคิดความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนประจำและความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนประจำ และความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 และ 3) พัฒนากลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนประจำตามแนวคิดความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนประจำ ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การวัดและประเมินผล (4) การบริหารกิจการนักเรียน (5) การบริหารหอพัก กรอบแนวคิดความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเป็นพลเมืองชาติพลเมืองโลก พลเมืองดิจิทัล 2) สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการ บริหารกิจการนักเรียน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้และการ บริหารกิจการนักเรียน 3) จุดแข็งของสภาพแวดล้อมภายใน คือ การบริหารกิจการนักเรียน จุดอ่อนของสภาพแวดล้อมภายใน คือ การบริหาร หอพักนักเรียนประจำ โอกาสของสภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม คือ ด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ ภาวะคุกคามของสภาพแวดล้อมภายนอกในภาพรวม คือ ด้านสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ (1) พลิกโฉมหลักสูตรโรงเรียนประจำมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (2) ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (3) ปฏิรูปการวัดและประเมินผลมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความเป็นพลเมือง ในศตวรรษที่21 (4) ยกระดับการบริหารกิจการนักเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 (5) ปฏิรูปการบริหารหอพัก มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตโต (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพคุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) เพื่อศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรม ที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำและ 3) เพื่อเสนอกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า 1.สภาพการคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการ ตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะผู้นำ ตามลำดับ 2.แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธบริหาร ที่เกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามี 4 กลยุทธ์ คือ 1)กลยุทธ์ด้านการตัดสินใจบูรณาการกับสัปปุริสธรรม หลักกัลยาณมิตร และหลักโยนิโสมนสิการ๒)กล

ยุทธ์ด้านการสร้างแรงจูงใจบูรณาการกับหลักสังคห วัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 3)กลยุทธ์ ด้านการสื่อสารบูรณาการกับ หลักกัลยาณมิตรธรรม หลักสังคหวัตถุ4 4กลยุทธ์ ด้านภาวะผู้น าการเปลี่ยนแปลงบูรณาการกับ หลักกัลยาณมิตรหลัก ปัญญา หลักโยนิโสมนสิการหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3.กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้น าตามหลักพุทธบริหารการศึกษา มีองค์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติ ในทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ, ด้านการ สร้างแรงจูงใจ, ด้านการสื่อสาร, และด้านภาวะผู้น าการเปลี่ยนแปลง ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสัมพันธ์กับองค์ความรู้ทั้ง 4 กลยุทธ์เชิงพุทธ และ 16 แนวทางปฏิบัติในสถานการณ์ปัจจุบัน

พระครูศรีรัตนาภิรัต (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารโรงเรียน การกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธ และ การวางแผนกลยุทธ์ 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่า : สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาโดย แนวคิด ทฤษฎี หลักบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธที่ค้นพบ คือ การนำหลักอิทธิบาท 4 และ สังคหวัตถุ 4 มาส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน การวางแผนกลยุทธ์ดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบประเมินสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกและภายในโรงเรียนการกุศล 2) วางแผนกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและประเด็น กลยุทธ์ 3) ตรวจสอบกลยุทธ์ 4) กำหนดการประเมิน กำกับ ติดตามและตรวจสอบ ปรับปรุงและ พัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำหนดอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ด้านวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 ด้านงบประมาณ กลยุทธ์ที่ 3 ด้านบุคคล และกลยุทธ์ที่ 4 ด้านงานทั่วไป

เทื้อน ทองแก้ว (2558) การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดการบริหารจัดการชั้นสูงและ ระบบประกันคุณภาพสมบูรณ์แบบสำหรับสถาบันอุดมศึกษารัฐ การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา สังเคราะห์ระบบ ประกันคุณภาพสมบูรณ์แบบ ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถาบันอุดมศึกษารัฐในประเทศไทย และพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหาร จัดการเชิงบูรณาการ ตามแนวคิดการบริหารจัดการชั้นสูงและระบบประกันคุณภาพสมบูรณ์แบบสำหรับสถาบันอุดมศึกษารัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รูปแบบกลยุทธ์การ บริหาร คือ รูปแบบ Condo Model (Advanced Execution Premium and Quality Assurance – AEPQA Model) ที่ได้จากการ รวมการบริหารจัดการชั้นสูงและระบบประกันคุณภาพ คือ การรวมกลยุทธ์ (Strategy map) และระบบประกันคุณภาพหลายระบบ (Quality map) เข้าด้วยกันเป็นระบบ CSIPOCF ประกอบด้วย 1) บริบทองค์กร (Context) คือ ลักษณะสำคัญของสถาบัน วัตถุประสงค์ ของสถาบัน ทิศทางสถาบัน กลุ่มสถาบัน และมาตรฐาน

สถาบัน 2) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) คือ หน่วยงานต้นสังกัด คู่ความร่วมมือ และ หน่วยงานทางสังคม 3) ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ภาวะผู้น าของกรรมการสภาสถาบันและผู้บริหาร ทรัพยากรบุคคล โครงสร้างอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การเงินและงบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) กระบวนการ (Process) คือ กระบวนการบริหารทั่วไป กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ (แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 5) ผลผลิต (Output) คือ ผลผลิตด้าน ผู้เรียน ด้านการเงินและงบประมาณ การวิจัยและงานสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการ และภาวะผู้นำ 6) ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Customers) คือ นิสิต นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในภายนอกสถาบัน และผลการวิเคราะห์ความคาดหวัง 7) ผลสะท้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลย้อนกลับจากนิสิต นักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ การรายงานผลตามพันธกิจ และรายงานประจ าปี8) ผลลัพธ์ของสถาบัน (Outcome) คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ใช้บัณฑิต และการพัฒนาตนเองของชุมชน กลไกในการสนับสนุนระบบ CSIPOCF คือ สำนักบริหารยุทธศาสตร์ในการประสานและ บูรณาการในทุกกระบวนการบริหาร ในระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ในระบบฐานข้อมูล กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ การติดตามและ การเรียนรู้ การประเมิน และงบประมาณตามกลยุทธ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Thomas S. Dee (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Impact of No Child Left Behind on Students, Teachers, and Schools ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแนวคิด No Child Left Behind Act (NCLB) เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทั่วทั้งสหรัฐอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ สรุปผลลัพธ์จากแหล่งข้อมูลที่มีที่มาหลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ของระบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิด NCLB ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสนับสนุนด้านการเงินของโรงเรียนจากส่วนกลางและภาครัฐ และมาตรการของโรงเรียน รวมถึงการพัฒนาครูให้เกิดการปฏิบัติการสอนที่เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยของเราระบุว่า แนวคิด NCLB ทำให้ระบบการจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้อยโอกาส อย่างไรก็ตาม เราไม่พบหลักฐานว่าแนวคิด NCLB สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้นทางการเรียนของนักเรียนในการอ่าน และปัจจัยในส่วนของค่าใช้จ่ายของโรงเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากในการตอบสนองต่อการพัฒนาการศึกษาตามแนวคิด NCLB และการเพิ่มขึ้นของงบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอจากการสนับสนุนจากทางรัฐบาล. ผลการศึกษาของเราชี้ให้เห็นว่าแนวคิด NCLB ปัจจัยที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสิทธิภาพนการจัดการเรียนรู้ เราพบหลักฐานว่าแนวคิด NCLB ได้สามารถพัฒนาผู้เรียนที่ด้อยโอกาส ในด้านการเข้าถึงทรัพยากรและงบประมาณเงินทุนทางการศึกษา ที่ส่งผลให้สามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น

Allison Woods (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The No Child Left Behind act : Negative Implications For Low Socioeconomic SCH ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบผลกระทบของแนวคิด NCLB และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนและนักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสภาพสังคมในระดับต่ำ ความรับผิดชอบวัดจากความก้าวหน้าประจำปีที่ภาครัฐจัดทำขึ้น (AYP) และการทดสอบมีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิดพร้อมกับผลการศึกษาในการปิดสถานศึกษาในพื้นที่ชนบทห่างไกล ระบบการสำรวจผู้เรียนที่มีสภาพเศรษฐกิจและสังคมตกต่ำ ในการมีสิทธิ์เข้ารับการศึกษาจากภาครัฐอย่างทั่วถึง ข้อมูลจากรายงานของรัฐบาล การทบทวนวรรณกรรม กรณีศึกษาและหนังสือพิมพ์ กล่าวว่า แนวคิด No Child Left Behind เป็นการต่อสู้ระหว่างโรงเรียนกับภาครัฐในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรอบด้าน โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ที่ครอบครัวมีรายได้น้อยและมีความเหลื่อมล้ำทั้งมนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพสังคมรวมถึงการเงิน การที่ภาครัฐจำเป็นจะต้องสนับสนุนงบประมาณและให้การช่วยเหลืออย่าทั่วถึงและเท่าเทียม และสิ่งสำคัญคือต้องพิจารณาอย่างใกล้ชิดว่ากฎหมายมีอะไรบ้างส่งผลเสียต่อโรงเรียนในประเทศของเราเพื่อให้สามารถผ่านกฎหมายใหม่เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทุกคนสามารถเข้าถึงโรงเรียนคุณภาพได้ง่ายและดียิ่งขึ้น โดยโรงเรียนและรัฐจะต้องรับประกันว่า 'ไม่มีเด็กคนไหนถูกทิ้งไว้ข้างหลังจริงๆ'

Alina Tran (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง No Child Left Behind: An Evaluation of the Law's Impact on Immigrants and Refugees ซึ่งเป็นการศึกษาภาพรวมที่สำคัญของเสียงหลักในด้านการเมืองและการศึกษาในเรื่องผลกระทบของแนวคิด NCLB ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดนี้ส่งผลต่อความรับผิดชอบและการยกระดับมาตรฐาน ซึ่งเป็นวิธีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของรัฐสำหรับนักเรียนทุกคน. แนวคิด NCLB ทำให้สหรัฐสามารถจัดช่องทางสนับสนุนทรัพยากรโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ และส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งของแนวคิด NCLB ยังส่งเสริมในด้านการเรียนวิชาชีพและพัฒนาผู้เรียนไปสู่อาชีพ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของโรงเรียนอาชีวศึกษาสำหรับเด็กยากจน แต่ความต้องการครูที่ผ่านการฝึกอบรมครู ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญยังมีความขาดแคลน และปัจจัยสำคัญคือการสนับสนุนการศึกษาทางเลือก และการศึกษานอกระบบ เพื่อให้ผู้เรียนในชนชั้นแรงงาน ขาดแคลนโอกาส และการเข้าถึงทางการศึกษาสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ นอกจากนี้ แนวคิด NCLB ยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาด้วยหลักสูตรที่หลากหลายและจำเป็นต่ออนาคต เพื่อให้ทุกคนสามารถมีทางเลือกในการศึกษา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

Kevin Grady Brown (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Analysis of the Debate Surrounding No Child Left Behind: Uncovering Obstacles and Informing Policy Recommendations for Education Reform ซึ่งเป็นการศึกษา นักเรียนในสหรัฐอเมริกา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางด้านคณิตศาสตร์ล้าหลังและไม่พัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มเดียวกันใน

ประเทศอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ 68% ของนักเรียนเกรด 8 ไม่สามารถอ่านในระดับชั้นประถมศึกษาและส่วนใหญ่จะตามไม่ทัน อัตราการสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแห่งชาติมีเพียง 70% โดยมีรัฐตั้งแต่ระดับสูงถึง 84% ในยูทาห์จนถึงระดับต่ำสุดที่ 54% ในเซาท์แคโรไลนา สถิติทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นถึงความตระหนักที่น่ากลัว: ทำให้ American นำแนวคิด (NCLB) จากการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับความเกี่ยวข้อง ผลกระทบ และความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ NCLB ถึงอย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตาม การพัฒนาการศึกษาจำเป็นจะต้องมุ่งเน้นไปที่แนวคิด NCLB โดยอธิบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ของ NCLB และการจัดเตรียมพื้นฐานบางอย่างให้ดีขึ้นเข้าใจกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการดำเนินการหรือวิธีการที่ได้ดำเนินการตามข้อกำหนดของกฎหมายแล้ว จะกล่าวถึงในบทความนี้ ในที่สุดฉันก็จะทบทวนผลลัพธ์ทั้งด้านบวกและด้านลบที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับนี้ เป้าหมายของสิ่งนี้กระดาษไม่เพียงแต่อธิบายลักษณะการอภิปรายเกี่ยวกับ NCLB เท่านั้น แต่ยังเป็นการสรุปจากการอภิปรายนี้ด้วยไปสู่ประเด็นที่ใหญ่กว่าของสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้สภาคองเกรสก้าวไปข้างหน้าด้วยการปฏิรูปการศึกษาในการทำเช่นนั้น ความตั้งใจของฉันคือการทำความเข้าใจว่าต้องแก้ไขอะไรและประนีประนอมอะไรจะต้องทำให้การปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพและให้คำแนะนำสำหรับอนาคตปฏิรูปในประเทศสหรัฐอเมริกา

Mike Anderson (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Meeting the Challenges of No Child Left Behind in U.S. Immersion Education ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อกำหนดด้านความรับผิดชอบของสถานศึกษา ภายใต้แนวความคิดและการบริหารจัดการตามแบบ NCLB และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยไม่มีเด็กคนใดถูกทิ้งไว้ข้างหลัง NCLB ซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกพูดถึงและรัฐบาลส่งเสริมประชาสัมพันธ์ตลอดเวลาในแนวคิด NCLB ที่ประกอบด้วย การประเมินที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีภาวะถดถอยทางการเรียนรู้จากกข้อมูลประจำปี หรือ AYP (ความก้าวหน้าประจำปีที่รายงานต่อรัฐ) นอกเหนือจากข้อกำหนดของ NCLB แล้ว หลายรัฐยังมีกฎหมายเพิ่มเติม เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่ขาดโอกาสในเรื่องภาษา การคำนวน โปรแกรมการศึกาด้วยหลักสูตรที่หลากหลายในโรงเรียนของรัฐ การที่ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษาทั่วทั้งรัฐ วัตถุประสงค์การจัดการศึกษา ภายใต้ NCLB รัฐจะต้องวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามมาตรฐานเนื้อหาแบบตารางที่กำหนดในระดับรัฐ ความสำเร็จในด้านต่างๆคณิตศาสตร์ ศิลปะภาษา (การอ่านและการเขียนบางครั้ง) และวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และศิลปะภาษาต้องได้รับการประเมินทุกปี นอกจากการประเมินเนื้อหา มาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษต้องกำหนดโดยแต่ละรัฐจะต้องได้รับการประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียนเกี่ยวกับมาตรการที่ได้มาตรฐาน การแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ และสำรวจวิธีต่างๆ ที่รัฐของตนจัดการกับความท้าทายต่างๆนักเรียนในระบบความรับผิดชอบทั่วทั้งรัฐ

Kinnucan, Henry W (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Effects of No Child Left Behind on Student Performance in Alabama 'S Rural Schools โดยมีวัตถุประสงค์ในการสำรวจข้อมูล สถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับช่วงปี 2542-2550 ใช้เพื่อประเมินผลกระทบของแนวคิด NCLB ต่อการจัดการศึกษา และการพัฒนารูปแบบการจัดการของสถานศึกษา ที่เป็นการแสดงผลการพัฒนาความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียนในชนบท และผู้เรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ของแอละแบมา ผลการศึกษา สรุปว่า การนำการแก้ไขตามแนวคิด NCLB คือการสร้างระบบความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วยการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โรงสร้างพื้นฐาน สภาพสังคม เศรษฐกิจ และครอบครัว และส่งเสริมการรัยนรู้สำหรับภาษาและการคำนวณ ลดการทดสอบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาเนื้อหาที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ให้เพิ่มขึ้นในการเรียนระหว่างเกรด 4 และ 8 ต่อเนื่องตลอดช่วงอายุ อย่างไรก็ตามผลกระทบที่วัดได้ต่อคะแนนการทดสอบสำหรับการอ่านและคณิตศาสตร์นั้นส่วนใหญ่เป็นศูนย์หรือเชิงลบ. นี่แสดงให้เห็นว่า NCLB อาจล้มเหลวในบางพื้นที่ ที่รัฐขาดการสนับสนุนอย่างเพียงพอ และขาดการปรับปรุงความสามารถของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์และการอ่าน

Andrew Hogue (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง No Child Left Behind and Closing the Achievement Gap โดยมีความต้องการศึกษาแนวคิด No Child Left Behind ว่ามีความประสบความสำเร็จในเป้าหมายในการจัดการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำ และช่องว่างของชนชั้นทางการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มชนผิวสีในอเมริกา และเพื่อประเมินความสำเร็จของตรากฎหมายแนวคิด NCLB โดยนโยบายการศึกษาที่นำไปสู่การร่าง No Child Left Behind สถานะช่องว่างความสำเร็จ ควรมุ่งเน้นไปที่ไม่มีเด็กถูกทิ้งไว้ข้างหลัง การใช้รายงานเด็กที่ถูกตัดออกจากระบบการศึกษาประจำปีที่เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงานของการจัดการศึกษาในรัฐ และสรุปว่า No Child Left Behind ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการลดช่องว่างความสำเร็จ ของผู้เรียนกลุ่มชนชั้นผิวดำ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะนโยบายเน้นลงโทษโรงเรียนที่ล้มเหลวในการบรรลุมาตรฐานการจัดการศึกษาของรัฐ ที่มีความอ่อนแอ เช่นเดียวกับเนื่องจากไม่สามารถแก้ไขสาเหตุของช่องว่าง.ความไม่เท่าเทียมกันในการศึกษามีส่วนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในหลายแง่มุมของสังคมอเมริกัน. ความเหลื่อมล้ำในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชนผิวดำ และเป็นผลให้มีการส่งเสริมการลดช่องว่างโดยการเพิ่มหลักสูตรทางเลือก การศึกษาสายอาชีพ และหวังว่าจะแก้ไข No Child Left Behind มุ่งเป้าไปที่การปิดช่องว่างในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างนักเรียนผิวขาวที่ร่ำรวยและชนกลุ่มน้อยที่ด้อยประสิทธิภาพ No Child Left Behind ยังล้มเหลวในการปิดช่องว่างเหล่านี้หรือปรับปรุงความไม่เท่าเทียมกันที่เป็นผลสืบเนื่องใด ๆ เป็นที่ชัดเจนว่าบทบัญญัติของต้องทบทวนกฎหมาย เพื่อปฏิรูป

สองมาตรฐานที่สำคัญในการดำเนินการโดยริเริ่มพัฒนาด้านการศึกษาตามแนวคิด No Child Left Behind อย่างแท้จริง

Mark P. Gius (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Effect of the No Child Left Behind Act on Per-Student Public Education Expenditures at the State Level โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือเพื่อพิจารณาว่าเนื้อเรื่องของ No Child Left เบื้องหลังพระราชบัญญัติ (NCLB) ในปี 2545 ส่งผลให้ประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลังได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในระดับรัฐ นอกจากนี้จะมีการพิจารณา การเข้าถึงแหล่งทุนของรัฐบาลกลางก็เพียงพอที่จะสนับสนุนตามผู้เรียนที่ขาดทุนทรัพย์แนวคิด NCLB แม้ว่าการจัดศึกษาของสถานศึกษาจำนวนมากได้พยายามลดความเหลื่อมล้ำของการจัดการศึกษา และการสนับสุนของรัฐบาลที่มีต่อการศึกษา แต่ยังมีผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบในการเข้าถึงการศึกษา และยังไม่ได้รับการช่วยเหลือตามวิถี No Child Left Behind ทั้งต่อการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาต่อหัว และทั้งหมดของสถานจัดการศึกษาก่อนหน้านี้ ข้อมูลจากการวิจัยยังพบว่า มีนักเรียนจำนวนมากถูกตัดออกจากระบบการจัดการศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากทั้งห้าสิบรัฐในระยะเวลา 21 ปีจากการศึกษาปัจจุบันพบว่าการตราพระราชบัญญัติห้ามเด็กไว้ข้างหลัง มีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อรายจ่ายทางการศึกษาต่อนักเรียนให้ได้รับการช่วยเหลือ โดยสถานศึกษาได้รับการเฉลี่ยรายจ่ายในการจัดการศึกษาของรัฐเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละแปดเนื่องจากการผ่านพระราชบัญญัตินี้ ให้ความสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐบาลกลาง ในความคิดริเริ่มของ NCLB พบว่าการใช้จ่ายของรัฐบาลกลางยังไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนสถานศึกษาที่เพิ่มขึ้นนี้ การใช้จ่ายโดยรัฐ เพื่อประกันผลการปฏิบัติตาม NCLB การใช้จ่ายระดับรัฐเพิ่มขึ้นโดย 10 พันล้านดอลลาร์; อย่างไรก็ตามการเพิ่มขึ้นของการใช้จ่ายของรัฐบาลกลางนั้นต่ำกว่าระดับเดิมในช่วงเวลานั้น2545-2550. ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าแนวคิด NCLB ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลาง ให้สถานศึกษาได้รับทุนเพียงพอในการจัดการศึกษา

Anne Marie Hanson (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง No Child Left Behind: High-Stakes Testing and Teacher Burnout in Urban Elementary Schools โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแนวคิด ไม่มีเด็กถูกทิ้งไว้ข้างหลังต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและข้อจำกัดในการพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง แนวคิด No Child Left Behind จากพระราชบัญญัติการจัดการศึกษา พ.ศ. 2544 ในอเมริกา เรียกร้องให้มีผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษา และพัฒนาความสามารถในการอ่านและคณิตศาสตร์ และลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ 100% ภายในปี พ.ศ. 2557 ซึ่ง แนวคิด ดังกล่าวจึงเปลี่ยนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เป็นสาขาวิชาที่มีเดิมพันสูง โดยการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดข้อจำกัดในด้านต่างๆ ต่อความสามารถในการทำงาน พื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพร่างกาย

จิตใจ เวลาและความสุข การส่งเสริมคุณถาพชีวิตที่ดีของครู และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยการสำรวจความต้องการสนับสนุนการศึกษาตามแนวคิดจาก ครูสอนการอ่านและคณิตศาสตร์ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และครูศิลปะ ดนตรี และพลศึกษา Maslach Burnout Inventory – Educator Survey และการสำรวจข้อมูลประชากร ผลลัพธ์แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการพัฒนาและลดข้อจำกัดในการจัดการศึกษา ด้วยเรื่องการสนับสนุนและพัฒนาครูทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ นำไปสู่การทำงาน ครู ในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับโรงเรียน เนื่องจากความเหนื่อยหน่ายขัดขวางประสิทธิภาพการทำงาน ผลลัพธ์แนะนำว่าช่องว่างความสำเร็จอาจกว้างขึ้นเนื่องจากการออกกฎหมายที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปิดช่องว่างความเหลื่อล้ำทางการศึกษาโดยให้ความสำคัญแก่ครู

Gleidson Gouveia (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Philosophy and No child left behind: an epistemological analysis of the effects of educational policy on knowledge development ซึ่งเป็นการศึกษาถึง แนวคิดปรัชญาของ No child Left Behind การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อนโยบายการจัดการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ในเขตการศึกษา รัฐมิดเวสต์ สหรัฐอเมริกา โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียนจากรัฐมิดเวสต์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้รับรายงานการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีสถานะแตกต่างกันตามบรบทและความเป็นอยู่ พบว่า แนวคิด NCLB ต่อการจัดการศึกษาที่ยังมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโดย ปัจจุบัน การศึกษาให้ความสำคัญกับการทดสอบที่จำกัดการแสดงความรู้ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลมากเกินไป และการจัดการศึกษามีหลักสูตรวิชาที่ไม่หลากหลาย ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่าง และความถนัดของผู้เรียนอย่างสำคัญ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูระบุว่า แนวคิด NCLB เป็นส่วนสำคัญต่อการแก้ไขอุปสรรคต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา เนื่องจากผู้สอนมีข้อจำกัดด้วยข้อกำหนดในการทดสอบที่มากเกินไป ดังนั้นจึงไม่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนของพวกเขาในด้านคุณธรรมทางปัญญาที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียนตลอดชีวิต นักศึกษาที่มีความสามารถและเข้าใจว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อนาคตจำเป็นต้องมีการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงทุนการศึกษาคุณธรรมทางปัญญากับการศึกษาของโรงเรียนเด็ก ๆ การทำคุณธรรมเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนสำคัญของความพยายามในการพัฒนาการศึกษา

Trent A. Barnhart (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Effectiveness of No Child Left Behind โดยเป็นการศึกษา ประสิทธิผลของแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง NCLB ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการนำแนวคิดจากพระราชบัญญัติตรากฎหมายของอเมริกา ที่ผลักดันแนวคิด NCLB สู่ระบบการศึกษาของประเทศ โดยการให้ความสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการและการ

สนับสนุนจากภาครัฐ การลดช่องว่างระหว่างผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยการใช้แนวคิด จัดการศึกษาโดยไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ผลการวิจัยพบว่า การใช้องค์ประกอบการจัดการศึกษาตามแนวคิด NCLB คือการสร้างความสุขในการเรียน โดยลดพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆการให้ความสนับสนุนในการเข้าถึงการศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการสอน ซ่อมเสริม และสร้างสรรค์หลักสูตรทางเลือกตามความถนัดของผู้เรียน และเปิดโอกาสทางการเรียนรู้บนพื้นที่ปลอดภัย อิสระทางการสร้างสรรค์ ซึ่งพบว่า สถานศึกษาในเขตเศรษฐกิจ ไม่มีผลการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ส่วนในชนบท แนวคิดนี้ได้มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือผู้เรียน ในรอบด้าน เพื่อการเข้าถึงการศึกษาและช่วยเหลือบุคลากรครูให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ จากการดูแลจากรัฐครบถ้วนทั่วทั้งบริบท ร่วมกับ การพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจและแหล่งเงินทุนทางการศึกษา ผลปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาผู้เรียนดีขึ้นใกล้เคียงกับสถานศึกษามาตรฐานสูงในเขตเมือง นอกจากนี้ยังมีส่วนในการผลักดันคุณภาพสถานศึกษาจากแนวคิดได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Kara Robertson (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Impact of the No Child Left Behind Act on the K-8 Setting ในการศึกษาผลกระทบต่อแนวคิด พระราชบัญญัติ No Child Left Behind Act ต่อระบบการบริหารสถานศึกษา K-8 พระราชบัญญัติ No Child Left Behind (NCLB) ซึ่งดำเนินการในปี 2545 คือเปลี่ยนห้องเรียนครูและนักเรียน กฎหมายเป็นที่กล่าวถึงกันอย่างแพร่หลายทั่วประเทศและประชาชนกำลังตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เหมาะสำหรับการศึกษา พระราชบัญญัติ No Child Left Behind กำลังส่งผลกระทบต่อวิชาหลักในห้องเรียนหลังจากประเมินวรรณกรรมในเรื่องนี้แล้ว เห็นได้ชัดว่ามีสองด้านที่ชัดเจนในเรื่องนี้กฎหมาย นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการที่ครูสามารถทำได้ในห้องเรียนเพื่อใช้ NCLB ให้ดีที่สุด ในฐานะนักการศึกษาในอนาคต การประเมิน NCLB และทั้งหมดเป็นสิ่งสำคัญก่อให้เกิดแรงกดดันอย่างมากต่อครูและนักเรียนทั่วอเมริกา วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมิน NCLB และผลกระทบที่มีต่อการจัดห้องเรียน K-8 โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาหลัก

Wesley P. S. Manday (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Influence of No Child Left Behind (2001) On The Leadership of Elementary School Principals in Massachusetts: Highlighted Responses From Asian American Principals ซึ่งเป็นการศึกษา อิทธิพลของแนวคิดไม่ทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง (NCLB) ต่อภาวะผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมสซาชูเซตส์:การบริหารจัดการที่โดดเด่นจากผู้บริหารระดับสูงของเอเชียอเมริกัน วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกาการใช้แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) หนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาที่ทรงอิทธิพลที่สุดในสหรัฐอเมริกาและพระราชบัญญัติปฏิรูปการศึกษาของรัฐแมสซาชูเซตส์ (MERA) เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในระดับประถมศึกษาโรงเรียนทั่วแมสซาชูเซตส์ เป็นการศึกษาวิธีบริหารจัดการ

แนวปฏิบัติความเป็นผู้นำก่อนและหลังหลังการปฏิรูปการศึกษาของรัฐแมสซาชูเซตส์ พ.ศ. 2536 และก่อนและหลังแนวคิด No Child Leftจะถูกบังคับใช้จัดการสถานศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลกลางปี 2544 บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การตัดสินใจและประเภทของการปฏิบัติที่พวกเขาพัฒนาขึ้นจากผลของ NCLB ซึ่งวิธีการพัฒนาการศึกษาคือการบริหารงานวิชาการโดยจัดให้มีหลักสูตรทางเลือก การสอนซ่อมเสริม พัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ยกระดับประสิทธิภาพครูและบุคลากร และการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งในด้าน ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจการสนับสนุนรอบด้านให้กับผู้เรียนที่ขาดโอกาส และมีความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆปรากฏว่าทำให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้รับการพัฒนาและการบริหารจัดการสถานศึกษามีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

Valerie Veney (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The No Child Left Behind Act: An Analysis of its Impact on the Academic Success of Students in Cobb and Fulton Counties in Georgia เป็นการศึกษา พระราชบัญญัติไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง : การวิเคราะห์ผลกระทบต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักศึกษาในเคาน์ตีคอบบ์และฟุลตันในจอร์เจีย ความสนใจในระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเมื่อเร็วๆ นี้เผยให้เห็นว่านักเรียนโดยเฉพาะในชุมชนด้อยโอกาสไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป้าหมายของพระราชบัญญัติ No Child Left Behind พ.ศ. 2544 คือการทำให้แน่ใจว่าเด็กทุกคนจะได้รับคะแนนสูงการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐฯ 2001) วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อพิจารณาว่าพระราชบัญญัติห้ามเด็กทิ้งไว้ข้างหลังมีส่วนทำให้ความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนในเคาน์ตีคอบบ์และฟุลตันในจอร์เจียพระราชบัญญัติ No Child Left Behind (NCLB) กำหนดให้ทุกรัฐต้องพัฒนาการทดสอบที่ได้มาตรฐานและระบบความรับผิดชอบเพื่อให้ครูและนักเรียนรับผิดชอบ เพียงพอทุกปีความก้าวหน้าคือการวัดเปอร์เซ็นต์ของนักเรียนและโรงเรียนที่ตรงตามข้อกำหนดของ กศน. กรมสามัญศึกษาของจอร์เจียใช้ความสามารถอ้างอิงตามเกณฑ์ทดสอบเป็นเครื่องมือประเมินความก้าวหน้าประจำปีที่เพียงพอสำหรับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นข้อมูลจากกระทรวงศึกษาธิการของจอร์เจียและเขตการศึกษาของเขตคอบบ์และฟุลตันใช้เพื่อเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความสามารถอ้างอิงตามเกณฑ์ของนักเรียนทุกคนกับกลุ่มย่อยของผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและไม่เสียเปรียบทางเศรษฐกิจนักเรียน. เป้าหมายของพระราชบัญญัติ No Child Left Behind คือเพื่อให้แน่ใจว่าเด็กทุกคนมีความเป็นธรรมเสมอภาคและโอกาสที่สำคัญที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและบรรลุระดับความสามารถเกี่ยวกับการประเมินทางวิชาการของรัฐที่ท้าทาย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเศรษฐกิจนักเรียนที่ด้อยโอกาสในเคาน์ตีคอบบ์และฟุลตันมักจะได้คะแนนต่ำกว่านักเรียนปกติ

Mark A. Angle (2009) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง No Child Left Behind Act: The Impact on The Performance Levels of Gifted Students Relative to Those of Non-Gifted Students เป็นการศึกษา ไม่ทิ้งเด็กไว้เบื้องหลังการกระทำ: ผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพ

ของนักเรียนที่มีพรสวรรค์ซึ่งสัมพันธ์กับนักเรียนที่ไม่ได้รับของขวัญ โรเชลล์ แอล. ฮอปสัน-ลามาร์ ไม่ทิ้งเด็กไว้เบื้องหลังการกระทำ:ผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงานของนักเรียนที่มีพรสวรรค์เทียบกับของนักเรียน. (ภายใต้การดูแลของ Dr. Mark A. Angle) School of Education, August2552. วัตถุประสงค์ของการศึกษาเปรียบเทียบเชิงสาเหตุนี้คือเพื่อกำหนดผลกระทบของการดำเนินการของ NCLB ในระดับประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีพรสวรรค์เทียบกับของนักเรียนที่ไม่มีพรสวรรค์ การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับจอร์เจียในปี 2544, 2545, 2551 และ2552Criterion-Referenced Competency Tests (CRCT) ของนักเรียนเกรดกลาง 1,978 คนจากโรงเรียนในชนบททางตะวันตกเฉียงเหนือของจอร์เจีย การวิเคราะห์รวมถึงการเปรียบเทียบสถิติ Mann Whitney สถิติการทดสอบ z อิสระสองตัวอย่าง และเปอร์เซ็นต์ของการปรับปรุงระดับการปฏิบัติงานของนักเรียนที่มีพรสวรรค์และไม่มีพรสวรรค์ โดยวัดโดยCRCT ในด้านการอ่าน ศิลปะภาษา และคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าตั้งแต่การดำเนินการของ NCLB ทั้งนักเรียนที่มีพรสวรรค์และไม่มีพรสวรรค์มีประสบการณ์ aการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับประสิทธิภาพของพวกเขาใน CRCT อย่างไรก็ตามความแตกต่างระหว่างเปอร์เซ็นต์ของการปรับปรุงในระดับประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีพรสวรรค์เมื่อเทียบกับนักเรียนที่ไม่มีพรสวรรค์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Jason A. Grissom (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Estimating the Effects of No Child Left Behind on Teachers' Work Environments and Job Attitudes ซึ่งเป็นการศึกษาการประเมินผลกระทบของเด็กที่ถูกทิ้งไว้เบื้องหลังต่องานของครูสภาพแวดล้อมและทัศนคติในการทำงาน การศึกษาล่าสุดหลายชิ้นได้ตรวจสอบผลกระทบของ No Child Left Behind (NCLB) ที่มีต่อโรงเรียการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เราเสริมการทำงานนั้นโดยการตรวจสอบกฎหมายของผลกระทบต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและทัศนคติในการทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพอใจและมุ่งมั่นในการสอนต่อไป ใช้สี่คลื่นของชาติการสำรวจตัวแทนโรงเรียนและการจัดบุคลากร ซึ่งครอบคลุมช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2537 ถึง พ.ศ. 2551 เราทั้งคู่บันทึกแนวโน้มโดยรวมของทัศนคติของครูในช่วงเวลานี้และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างในการมีอยู่และความแข็งแกร่งของระบบความรับผิดชอบของรัฐก่อนหน้าและความแตกต่างในผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับโรงเรียนที่มีความยากจนสูงและต่ำเพื่อแยกผลกระทบของ NCLB บางทีก็น่าแปลกที่เราแสดงแนวโน้มในเชิงบวกในมาตรการสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายและความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นตลอดระยะเวลาที่สอดคล้องกับการดำเนินการของ NCLB เราพบว่าอย่างไรก็ตามหลักฐานที่ค่อนข้างเจียมเนื้อเจียมตัวของผลกระทบของความรับผิดชอบของ NCLB เอง มีหลักฐานบางอย่างว่ากฎหมายได้ส่งผลเสียต่อการรับรู้ความร่วมมือของครูแต่ส่งผลในทางบวกความรู้สึกของการควบคุมห้องเรียนและการสนับสนุนของผู้ดูแลระบบ เราพบหลักฐานเพียงเล็กน้อยว่าครูงานความพึงพอใจหรือความมุ่งมั่นมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อ NCLB

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารการศึกษาทฤษฎี โดยเป็นงานวิจัย ในประเทศจำนวน 30 เรื่อง และงานวิจัยจากต่างประเทศจำนวน 20 เรื่อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้าง-หลัง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ ดังนี้



บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานแนวทางการวิจัย (Mixed Method Research) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา โดยใช้สถิติขั้นสูง (Advanced Statistics) เพิ่มเติม (Supplement) ด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ (Interview) และประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) นำเสนอในรูปแบบรายงานการวิจัย 5 บท ซึ่งประกอบไปด้วยการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ระยะ ดังต่อนี้

3.1 ระยะที่ 1 ศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.1.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยเริ่มจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลในการกำหนด ร่างสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยมีวัตถุประสงค์ในการร่างสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นสรุปสาระสำคัญเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา และนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) ข้อมูลการสังเกต และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบสรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร

2.2) แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสรุป วิเคราะห์เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสรุป เนื้อหาหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัย

3.1.2 ขั้นตอนที่ 2 ร่างสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎี ร่วมกับการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปสาระสำคัญเชิงทฤษฎี เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา และดำเนินการร่างสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งมีที่มาจากทฤษฎีที่ศึกษา.

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) แหล่งข้อมูลจากระบบออนไลน์

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบสรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร และรายละเอียดในด้านเนื้อหา ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ ชื่อเรื่อง สถานที่พิมพ์ และประเภทของเอกสารหรือแหล่งข้อมูลที่ได้มา

2.2) ตารางสังเคราะห์ องค์ประกอบหลัก จากการวิเคราะห์เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสรุป วิเคราะห์เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัยจากนั้นนำเสนอ ร่างสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแนะนำแนวทางและปรับแก้ให้เหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงทฤษฎี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา และนำไปสู่การสร้างเครื่องมือ

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสรุป เนื้อหาหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัย

3.1.3 ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การกำหนดตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind นำไปใช้เก็บข้อมูลในรูปแบบของการสัมภาษณ์เจาะลึก จากแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured interview) และหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้าน

เนื้อหา(Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อได้ข้อมูล

1) กลุ่มบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มบุคคลที่จะให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 กลุ่มเป้าหมาย ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์และเจาะลึก ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อดีตผู้บริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1) ดร.กฤษ ละมูลมอญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1.2) นายบุญชาย โชยรัมย์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2) กลุ่มผู้บริหารกลุ่มงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่ม รองผู้อำนวยการกลุ่ม ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ประกอบด้วย

2.1) นางระพีพรรณ มะลิพันธ์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.2.) นางสุเนตร พร้อมตระกูล

ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและสินทรัพย์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

2.3) นายสัดสม พระภูจำนงค์

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.4) นางแสงจันทร์ สวาสุ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5) นางกิตยาภรณ์ ทินปราณี

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

2.6) นางสาวพิชฌาน์ ศรีตะวัน

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา

3) กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ นักการศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษเป็นต้นไป

3.1) นางอภิญญาณ บุญอุไร

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล

3.2) นางปราณี อารีรัมย์

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ หน่วยตรวจสอบ ส.พ.ม.บุรีรมย์

3.3) นายประกอบ จันทร์ประโคน

ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานอำนวยการ ส.พ.ม.บุรีรัมย์

3.4) นายนิรันดร์ แซ่เตียว

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ กลุ่มส่งเสริมการศึกษา ส.พ.ม.บุรีรัมย์

3.5) นายสมคิด สวาสุ

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานกฎหมายและคดี

2) คุณสมบัติเบื้องต้นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มบุคคลที่จะให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ที่มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้วิธีการการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์และเจาะลึกจากการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีคุณสมบัติ อย่างน้อย 5 ข้อ จากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 มีคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท หรือ ปริญญาเอกขึ้นไป

2.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 20 ปี

2.3 มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ วิทยฐานะตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.4 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการขึ้นไป ทั้งในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

2.5 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตั้งแต่ระดับ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.7 เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหารการศึกษาและไม่มีประวัติเสื่อมเสียในศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ ชนิดมีโครงสร้าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา

ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind นำไปใช้เก็บข้อมูลในรูปแบบของการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า.

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงร่างจากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการใช้เก็บข้อมูลในด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากผู้ให้ข้อมูลการวิจัยโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ร่างแบบสัมภาษณ์จากการการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านกระบวนการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) นางรังสิยา สีจันทรา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุทไธสง

2) ดร.สำเนียง มาพร ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร

3) นางอัจฉรารัตน์ ภิญโญกุลพัฒน์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุทไธสง

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity)ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 4 นำผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 6 นำแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยัน เพื่อเตรียมใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 7 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยันก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ตามข้อมูลที่แสดงไว้ในภาคผนวก ข)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ทั้งในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ในการขข้อมูลเพิ่มเติมทางโทรศัพท์และออนไลน์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่ตกหล่นหรือต้องการเพิ่มเติม

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสรุป เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์

3.1.4 ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่กระบวนการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยเป็นแบบสอบถามความเห็นที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงทฤษฎี มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา PIE (PIE Model) แนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง NCLB (No child Left Behind) และ ทฤษฎี 7-S (7s McKinney)

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ประชากรจึงกระจายอยู่ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัดบุรีรัมย์ จะทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง โดยมีการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) รวมทั้งสิ้น 66 โรงเรียน แบ่งพื้นที่เป็นสหวิทยาเขต 9 สหวิทยเขต รวมสถานศึกษาทั้งสิ้น 66 โรงเรียน จาก 9 สหวิทยาเขต ซึ่งประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 3,203 คน มีลักษณะเป็นประชากรกลุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified) 2 ชั้น ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการในระดับสถานศึกษา

3) บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง นักวิชาการ ศึกษานิเทศ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในสำนักงานทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษารวมถึงสถาบันอุดมศึกษา

4) ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยทำการสุ่มมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 66 โรงเรียน ใน 9 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู รวมกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 550 คน ที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป โดยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากการคำนวณเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมตามการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) และให้มีกลุ่มตัวอย่างอยู่ครบทุกพื้นที่ จากทั้งหมด 9 สหวิทยเขต 66 โรงเรียน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ที่	สหวิทยาเขต	ผ.อ	รอง ผ.อ	รวม ผู้บริหาร	รวม ครู	กลุ่ม ตัวอย่าง ผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง ครู	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด
1	เมืองบุรีรัมย์	10	20	30	477	5	77	82
2	กระสัง	6	12	18	296	3	50	53
3	นางรอง	8	13	21	341	3	55	58
4	ประโคนชัย	7	16	23	462	4	75	79
5	พุทไธสง	7	15	22	335	4	54	58
6	ละหานทราย	7	10	17	244	2	40	42
7	ลำปลายมาศ	7	12	19	280	3	45	48
8	สตึก	8	15	23	305	4	50	54
9	หนองกี่	6	11	17	273	2	44	46
รวม		66	124	190	3,013	30	520	550
ประชากรทั้งหมด				**3,203**		**30**	**520**	**550**

2) เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่มีลักษะเป็นประชากรกลุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified) 2 ชั้น ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 3,203 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียนใน 9 สหวิทยาเขต โดยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างคอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป. ซึ่งสามารถรวบรวมได้ 502 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee, 1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ดังตารางต่อไปนี้

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50-99	ไม่ควรใช้ (very pool)
100-199	น้อยเกินไป (poor)
200-299	ปานกลาง (fair)
300-499	ดี (good)

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง A first course in factor analysis(p. 125), by A.L. Comrey, & H.B.Lee, 1992 ,Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของคอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee, 1992) โดยคำนวณจากจำนวน ผู้บริหาร และครู

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากประชากร ด้วยสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee, 1992) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมตามการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นที่แสดงถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามตัวแปรองค์ประกอบทฤษฎี ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind ด้วยประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวแปร สมมุติฐานองค์ประกอบที่ 1การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

ตัวแปร สมมุติฐานองค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้

ตัวแปร สมมุติฐานองค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ

ตัวแปร สมมุติฐานองค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่กระบวนการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการใช้เก็บข้อมูลในด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากผู้ให้ข้อมูลการวิจัยโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ร่างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการวัดประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน

1) ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ธิติ ปัญญาอินท์

ตำแหน่ง คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2) ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน

1) ดร.ภูวนาถ ยุพานวิทย์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุทไธสง สพม.บุรีรัมย์

2) ดร.อธิการ สุขศรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สพม.มหาสาคาม

3) ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกลิ่น สพป.มหาสารคาม เขต 1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจาก การคำนวณหาค่า CVI (CVI: Content Validity Index) เพื่อพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์การคำนวณ ดังต่อไปนี้

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^{N} R_{3,4}}{N}$$

เมื่อ CVI เป็นดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$\sum R_{3,4}$ เป็นจำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ระดับ 3 และ 4

N เป็นจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ที่ใช้ได้ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (Davi, 1992, p. 104)

เกณฑ์ของดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ความสอดคล้อง (Relevance)

1 = คำถามไม่มีความสอดคล้อง (not revision)

2 = คำถามต้องปรับปรุง จึงจะมีความสอดคล้อง (item need some revision)

3 = คำถามมีความสอดคล้อง หากปรับปรุง (relevant but need minor revision)

4 = คำถามมีความสอดคล้องมาก (vary relevant)

ความชัดเจน (Clarity)

1 = คำถามไม่มีความชัดเจน (not clear)

2 = คำถามต้องปรับปรุง จึงจะมีความชัดเจน (item need some revision)

3 = คำถามชัดเจนหรือปรับปรุงเล็กน้อย (clear but need minor revision)

4 = คำถามมีความชัดเจนมาก (vary clear)

ผล S- CVI ของข้อคำถาม 168 ข้อ มีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับ 3-4 จำนวน 150 ข้อ
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{\mathbf{150}}{\mathbf{168}} = 0.89$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม จำนวน 42 คน โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 42 คน จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร สพม. มหาสาคาม

3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สพม. มหาสารคาม

จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดังที่แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้ (N=42) (ตามข้อมูลที่แสดงไว้ในภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

แบบสอบถาม (N=42)	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach's Alpha Coefficient
1. แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	48	0.760
2. แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	36	0.827
3. แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้	48	0.877
4. แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย	36	0.833
รวมทั้งฉบับ	168	0.922

จากตารางที่ 3.2 พบว่า จากการทดลองใช้เครื่องมือ Try Out ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทั้งฉบับ มีข้อคำถามรวมทั้งฉบับจำนวน 168 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.922 โดยเป็นค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา เท่ากับ 0.760 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการ

เรียนรู้ เท่ากับ 0.827 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ เท่ากับ 0.877 และ แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย เท่ากับ 0.833 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา 48 ข้อ

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่ครอบคลุมพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 9 สหวิทยาเขต ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อส่งแบบสอบถามเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบ On Hand (แจกแบบสอบถามเอกสาร) และรูปแบบ Online (แจกแบบสอบถามผ่านทาง QR CODE โดยใช้ Google From) โดยมีเป้าหมายในการเก็บจำนวน 550 ฉบับ กำหนดระยะเวลาตอบกลับภายใน 1 เดือน หากไม่ได้รับข้อมูลการตอบกลับ ผู้วิจัยดำเนินการติดตามด้วยตนเองไปยังหน่วยงานที่เป็นพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่างโดยต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยการรวบรวมเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) โดยเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการประเมินและนำไปสู่กระบวนการหา องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) เพื่อยืนยันข้อมูลองค์ประกอบ และสร้างตัวบ่งชี้ เพื่อนำไปสู่โมเดลที่สมบูรณ์ ในการวัตถุประสงค์ของการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

6.2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ตามแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความเห็นที่แสดงถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง วิเคราะห์ข้อมูลจากการพิจารณาค่าร้อยละ และอำนาจจำแนกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในเพื่อพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ข้อมูลจากการพิจารณาค่าร้อยละ และอำนาจจำแนกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อพิจารณา โอกาสและ อุปสรรค ภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้

ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยใช้ SWOT Analysis

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเห็นที่แสดงถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ตามความหมาย ที่ผ่านกระบวนการแปรผลจากเครื่องมือแบบสอบถาม ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นสอดคล้องในระดับน้อยที่สุด

7) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

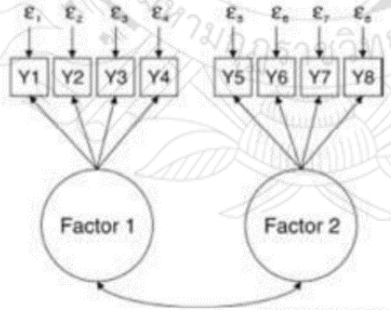
7.1) X-Bar ค่าเฉลี่ย 2) S.D ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

7.2) S.D ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{N}}$$

7.3) Confirmatory Factor Analysis (CFA)



7.4) ตรวจสอบความเป็น เอกลักษณ์ของตัวบ่งชี้ (Homogenity) โดยวิธี Corrected Item-Total Correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

$$r_{x_i[y-x_i]} = \frac{\mathrm{N\Sigma Xi}(Y-Xi)-\mathrm{\Sigma Xi\Sigma}(Y-Xi)}{\sqrt{\{N\mathrm{\Sigma Xi}x^2-(\mathrm{\Sigma Xi})x^2\}\{N\Sigma(Y-Xi)x^2-(\mathrm{\Sigma Xi})x^2))\}}}$$

$r_{x_i[y-x_i]}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามข้อที่ *1*
Xi	แทน	ชุดของคะแนนจากข้อคำถามข้อที่ *1*
Y	แทน	ชุดของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

(ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2565)

3.1.1 ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอผลการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ในรูปแบบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยแสดงถึง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงทฤษฎี ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา PIE (PIE Model) แนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) และทฤษฎี 7-S (7s McKinney)

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ที่แสดงถึงข้อมูลในการวิเคราะห์จากแบบสอบถามและผลข้อมูลการยืนยันองค์ประกอบ CFA Confirmatory Factor Analysis

1.2) โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงทฤษฎี ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา PIE (PIE Model) แนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง NCLB (No child Left Behind) และ ทฤษฎี 7-S (7s McKinney)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

2.2) แบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกระบวนการวิจัยตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแนะนำแนวทางและปรับแก้ให้เหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญตามขอบเขตเนื้อหา

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยการสรุป และอภิปรายผลเชิงพรรณนาความ และสรุปประเด็นสำคัญในส่วนขององค์ประกอบและข้อบ่งชี้ประกอบกับการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมเป็นประเด็นผลการวิจัยในการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.2 ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.

3.2.1 ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อมูลในด้าน สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม SWOT Analysis โดยนำข้อมูลสถิติที่ได้จากแบบสอบถาม และผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และกำหนดเป็น สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคาม ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind)

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ผลข้อมูลเชิง สถิติ จากการศึกษาในระยะที่ 1

1.2) ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคาม จากแบบสอบถาม

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคาม SWOT Analysis

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสรุป วิเคราะห์เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัย จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคาม SWOT Analysis

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) วิเคราะห์ข้อมูล เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลในด้าน สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภาวะคุกคาม ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม SWOT Analysis จากผลข้อมูล สถิติ ในแบบสอบถาม ถึงความเห็นที่แสดงถึง สภาพแวดล้อมในด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีความตรงเชิงทฤษฎี มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา PIE (PIE Model) แนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง NCLB (No child Left Behind) และ ทฤษฎี 7-S (7s McKinney)

4.2) นำผลข้อมูล ทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ และแบ่งกลุ่ม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของสภาพแวดล้อมภายใน ในด้าน จุดแข็ง และ จุดอ่อน และองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมภายนอก ในด้าน โอกาส และภาวะคุกคาม เพื่อกำหนดข้อมูลเชิงคุณภาพในรูปแบบตาราง SWOT Analysis

4.3) นำเสนอ ตารางการวิเคราะห์ ข้อมูล SWOT Analysis ของสภาพแวดล้อมภายใน ในด้าน จุดแข็ง และ จุดอ่อน และ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมภายนอก ในด้าน โอกาส และภาวะคุกคาม

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยการยกร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นการจับคู่ข้อมูลจากตาราง SWOT Analysis และ ตาราง TOWS Matrix เป็นการจับคู่ข้อมูลสลับระหว่าง สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม SWOT Analysis

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางแบบ เมทริกต์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นรายคู่ TOWS Matrix Analysis จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจับคู่ ข้อมูลจากตาราง SWOT Analysis

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์จับคู่ ตารางแบบ เมทริกต์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นรายคู่ TOWS Matrix Analysis ดังต่อไปนี้

3.1) การจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

จับคู่จุดอ่อน กับ ภาวะคุกคาม (WT)

จับคู่จุดอ่อน กับ โอกาส (WO)

จับคู่จุดแข็ง กับ ภาวะคุกคาม (ST)

จับคู่จุดแข็ง กับ โอกาส (SO)

3.2) การยกร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นรายคู่ TOWS Matrix

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม SWOT Analysis ร่วมกับการวิเคราะห์โดยใช้ตารางแบบเมทริกต์จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix Analysis) จาก สภาพการพัฒนาที่เป็นจุดแข็งและมีโอกาส เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ พัฒนา (SO คือ การนำเอาโอกาสและจุดแข็งมาใช้) สภาพการพัฒนาที่เป็นจุดแข็งแต่มีภาวะ คุกคาม จะต้องใช้หลักการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น (ST คือ การกำจัดภัยคุกคาม) สำหรับ สภาพการบริหารที่เป็นจุดอ่อนแต่มีโอกาส จะต้องปรับปรุงหรือทบทวนการบริหารให้ดียิ่งขึ้นและมี โอกาสประสบความสำเร็จ (WO คือการปรับปรุงตนเอง) และสภาพการบริหารที่เป็นจุดอ่อนและมี ภาวะคุกคาม จะต้องพยายามลดความเสี่ยง (WT คือการหลีกเลี่ยง) จากนั้นกำหนดเป็นตารางนำเสนอผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis and TOWS Matrix Analysis

3.2.3 ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ซึ่งจัดทำขึ้นจากข้อมูลกระบวนการศึกษาในแต่ละวัตถุประสงค์ตามระยะที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของกลยุทธ์ ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการสรุปข้อมูลดำเนินการพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์แต่ละตัวบ่งชี้

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ข้อมูลจากการวิเคราะห์ แบบเมทริกต์จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix Analysis)

1.2) เอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างองค์ประกอบของกลยุทธ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางการวิเคราะห์ แบบเมทริกต์จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix Analysis)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์จับคู่ ตารางแบบ เมทริกต์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นรายคู่ TOWS Matrix Analysis เพื่อร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในการร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 เพื่อนำเสนอร่างกลยุทธ์ที่ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์แต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อนำเสนอร่างกลยุทธ์ ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์จากข้อมูลที่ดำเนินการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์แต่ละระยะที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การประเมินหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ต่อไป เพื่อนำเสนอต่อที่อาจารย์ปรึกษาในการพัฒนา ร่างกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ฉบับที่ 1

3.2.4 ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ซึ่งจัดทำขึ้นจากข้อมูลกระบวนการศึกษาในแต่ละวัตถุประสงค์ตามระยะที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป็นร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของกลยุทธ์ ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการสรุปข้อมูลดำเนินการพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์แต่ละตัวบ่งชี้ นำเสนออาจารย์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาร่างกลยุทธ์ก่อนนำร่างกลยุทธ์ไปเข้าสู่การประเมินกลยุทธ์ในระยะที่ 3 ต่อไป

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

1.2) ข้อมูลจากการวิเคราะห์ แบบเมทริกต์จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix Analysis)

1.3) เอกสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างองค์ประกอบของกลยุทธ์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 และ ตารางการวิเคราะห์ แบบเมทริกต์จับประเด็นรายคู่ (TOWS Matrix Analysis)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

สรุปข้อเสนอแนะและคำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 โดยการสังเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลให้มีความสอดคล้องเชิงทฤษฎีก่อนนำกลยุทธ์ไปสู่กระบวนการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงกลยุทธ์ ร่างฉบับที่ 1 จากนั้นคาดการณ์และคาดคะเน ความเหมาะสมความเป็นไปได้ จากข้อมูลการวิเคราะห์ในการร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 เพื่อนำเสนอร่างกลยุทธ์ที่ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์

รอง และวิธีการดำเนินกลยุทธ์แต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อนำเสนอร่างกลยุทธ์ ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์จากข้อมูลที่ดำเนินการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์แต่ละระยะที่ผ่านมา เพื่อนำไปสู่การประเมินหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ต่อไป และเขียนผลการศึกษาในระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.

3.3 ระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.3.1 ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ของร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 1 หลังจากผ่านกระบวนการในระยะที่ 2 สร้างและพัฒนากลยุทธ์แล้ว ด้วยเทคนิควิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ connoisseurship ในการระดมความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่คัดเลือกไว้ จำนวน 13 ท่าน

1) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาประเมินกลยุทธ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

1) ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร-สมุทรสงคราม

2) ว่าที่ ร.ต. หญิง ดร.ปรางค์ทิพย์ พินิจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโนนแดงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

3) ดร.อธิการ สุขศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

4) ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกลิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5) สิบตำรวจโท มงคลเดช วรรณปะเก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมหาวิชานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

6) นายสุพักษ์ สมสา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนยางวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

7) นายโชคชัย แสงสว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองม่วงวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

8) นางสาวสุนิสา บัวดง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปอพานพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

9) นายเฉลิมชัย สืบสุนมร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงบังพิสัยนวการนุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

10) นางสุมาลี สุขรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเหล่ายาววิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

11) นายจำรัส หรรษาวงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

12) นายมนัส โพธิจักร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคำนาดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

13) นายอานนท์ เลิศวิลาศตระกูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์ประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัย

1) พระเมธีวัชราภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ตำแหน่ง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) พระครูชัยรัตนากร ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

5) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) เกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีคุณสมบัติ อย่างน้อย 5 ข้อ จากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1) เป็นผู้ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

2.3) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ วิทยฐานะตั้งแต่ระดับ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.4) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการขึ้นไป ทั้งในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

2.5) ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตั้งแต่ระดับ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6) ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.7) เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหารการศึกษาและไม่มีประวัติเสื่อมเสียในศีลธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินกลยุทธ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

1) ประยุกต์แนวคิดการประเมินผลนโยบายของ Owen and Rogers (1999) และปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแบบประเมินกลยุทธ์

2) จัดทำร่างแบบประเมินกลยุทธ์ที่ครอบคลุมกลยุทธ์เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์หลัก/กลยุทธ์รอง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ความเหมาะสมในระดับต่าง ๆ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ มากที่สุด ในการดำเนินกลยุทธ์

ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ ค่อนข้างมาก ในการดำเนินกลยุทธ์

ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ ปานกลาง ในการดำเนินกลยุทธ์

ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ ค่อนข้างน้อย ในการดำเนินกลยุทธ์

ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ น้อย ในการดำเนินกลยุทธ์

ความเป็นประโยชน์ในระดับต่าง ๆ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เป็นประโยชน์ มีความคุ้มค่าในการดำเนินกลยุทธ์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เป็นประโยชน์ มีความคุ้มค่าในการดำเนินกลยุทธ์มาก

ระดับ 3 หมายถึง เป็นประโยชน์ มีความคุ้มค่าในการดำเนินกลยุทธ์ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เป็นประโยชน์ มีความคุ้มค่าในการดำเนินกลยุทธ์ค่อนข้างน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เป็นประโยชน์ มีความคุ้มค่าในการดำเนินกลยุทธ์น้อย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของวิธีดำเนินการของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และเก็บข้อมูล

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบประเมินกลยุทธ์ connoisseurship ชนิดมีโครงร่างจากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการใช้เก็บข้อมูลในด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากผู้ให้ข้อมูลการวิจัยโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ร่างแบบประเมินกลยุทธ์ connoisseurship จากการการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน connoisseurship จากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในด้านความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Content Validity)ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความชัดเจนของภาษา รวมถึงความถูกต้องตามหลักการงานวิจัย

ขั้นที่ 3 นำผลการตรวจสอบแบบประเมินกลยุทธ์ connoisseurship จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาหาความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาจากความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบประเมินกลยุทธ์

ขั้นที่ 5 นำแบบประเมินกลยุทธ์ connoisseurship ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยัน เพื่อเตรียมใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญต่อไป

ขั้นที่ 6 นำแบบประเมินกลยุทธ์ connoisseurship ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบยืนยันก่อนนำไปใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และไปใช้วิพากษ์เพื่อประเมินควาเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขจากที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลครบถ้วนและถูกต้อง มีความตรงเชิงเนื้อหา

2) ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

3) ดำเนินการนัดหมายผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำส่งและรับคืนแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

4) รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ให้ได้ข้อมูลกลับคืนมา

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นหลัก เพื่อสรุปสาระสำคัญเป็นมาตรการเชิง รุกที่สอดคล้อง เหมาะสม มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้สถิติเพื่อบรรยายสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยผู้วิจัยแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของร่างกลยุทธ์หลัก และร่างกลยุทธ์รอง รวมถึงวิธีดำเนินการ ตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่มีเกณฑ์ประเมินเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) โดย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณด้านการบริหารการศึกษา การบริหารวิชาการ การวิจัยและ ประเมินผล และมีความรูความสามารถ มีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 ท่าน ทำการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Technique) และปรับปรุงกลยุทธ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 13 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา การออกแบบนโยบายการบริหารการศึกษา การจัดการด้านการศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาครู การนิเทศครู โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการวิจัย การจัดพัฒนากลยุทธ์ หรือมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์ดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์โดยเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

7) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1) X-Bar ค่าเฉลี่ย 2) S.D ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

7.2) S.D ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{N}}$$

3.3.2 ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการยกร่างกลยุทธ์ฉบับพัฒนา (ฉบับร่างที่ 2) โดยนำผลจากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) เพื่อผู้วิจัยนำกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง(NCLB) มาแก้ไขปรับปรุงพัฒนา เป็น (ฉบับร่างที่ 2) เพื่อนำเสนอเป็นกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ฉบับสมบูรณ์ โดยยกร่างกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง(No child Left Behind)ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (ฉบับร่างที่2) จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิพากษ์โดยเทคนิคสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในแก้ไขปรับปรุงกลยุทธ์ตามมุมมองความเห็นข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปสู่การยกร่างกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม SWOT Analysis

1.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกและการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นรายคู่ TOWS Matrix

1.3) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) แบบบัญชีตารางวิเคราะห์กลยุทธ์ 1 ชุด

2.2) แบบตรวจสอบเนื้อหากลยุทธ์ฯ เพื่อประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้

2.3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อเก็บข้อมูล

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสรุปผลการประเมินกลยุทธ์ จากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นหลัก เพื่อสรุปสาระสำคัญเป็นมาตรการเชิงรุกที่สอดคล้อง เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ เพื่อปรับปรุงร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ฉบับที่ 2 ตามข้อมูลจากการวิเคราะห์และผู้เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา(Stakeholders) ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และพัฒนาเป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในระยะที่ 3 ของการประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.3.3 ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอร่างกลยุทธ์สมบูรณ์ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ จากกระบวนการในระยะที่ 3 โดยดำเนินการสรุปรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยและนำเสนอในรูปแบบรายงานการวิจัย 5 บท ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ประกอบด้วย 1 เพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2.เพื่อสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1) แหล่งข้อมูลที่ศึกษา

1.1) ข้อมูลจากกระบวนการศึกษาวิจัยทั้ง 3 ระยะ

1.2) ผลการดำเนินการวิจัย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบรายงานการวิจัย 5 บท ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการสรุป เนื้อหา หลักการที่เป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการดำเนินการศึกษาวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์จากผลการศึกษาวิจัยตามระยะ เพื่อสรุปรายงานผลการศึกษา เป็นรายงานการวิจัย วิจัย 5 บท ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และนำเสนอ ภาพ Model ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ รวมถึงกลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ในภาคผนวก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Manage	แทน	การพัฒนากลไกลและกระบวนการการจัดการศึกษา
Manage1	แทน	การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา
Manage2	แทน	การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก
Manage3	แทน	การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้
Manage4	แทน	การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา
Class	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้
Class1	แทน	การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
Class2	แทน	การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน
Class3	แทน	การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
Behind	แทน	การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพ
Behind1	แทน	การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
Behind2	แทน	การเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน
Behind3	แทน	การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน
Behind4	แทน	การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้

Save	แทน	การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา
Save1	แทน	Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ
Save2	แทน	Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม
Save3	แทน	Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด
r_{xi}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกระหว่างการวัดในสิ่งเดียวกัน *(*Homogeneity*)* และวัดที่ไม่เป็นสิ่งเดียวกัน *(*Heterogeneity*)*
x^2	แทน	ค่าไคสแคว์ (Chi-Square Test) ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์กันและไม่สัมพันธ์กันของตัวบ่งชี้
df	แทน	ค่า Degree of Freedom หรือ ระดับความเป็นอิสระเพื่อการชดเชยความผิดพลาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติหรือผลการทดสอบว่ามีโอกาสเกิดขึ้นได้เท่าไหร่(วัดเป็นเปอร์เซ็นต์) ซึ่งความบังเอิญควรน้อยกว่า (5%)
X^2/df	แทน	อัตราส่วนของค่าไคสแคว์ (Chi-Square Test) กับค่า Degree of Freedom ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 และค่าชี้วัดเข้าใกล้ 1 จะเป็นค่าที่ดีที่สุดแสดงว่าโมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
CFI	แทน	ค่าเปรียบเทียบสัดส่วน (Comparative Fit Index) ที่สามารถปรับค่าให้เกิดความเหมาะสมของโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎี (Theory) ซึ่งค่าดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 เป็นระดับที่แสดงว่าโมเดลที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)
TLI	แทน	ค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลง (The Tucked - Lewis Index) จากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎี (Theory) กับ โมเดลสมมุติฐานหลัก ดัชนีควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 เป็นระดับที่แสดงว่าโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)
RMSEA	แทน	ค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Root - Mean Square Error of Approximation) ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 – 0.08 ถ้ามีค่าเป็นศูนย์แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ ดีมาก

SRMR	แทน	ค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Standardized Root Mean Square Residual) ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 0.08 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงถึงโมเดลที่ถูกสร้างขึ้นความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ ดีมาก
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
p	แทน	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
S.E.	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
Z-test	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่แก้ไขแล้ว
Sk	แทน	ค่าความเบ้
Ku	แทน	ค่าความโด่ง
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
R^2	แทน	ค่าความเชื่อมั่น R-SQUARE
KMO	แทน	ค่าความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างKaiser-Meyer-Olkin
Bartlett's test	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4.1.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ใช้วิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ระดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่

1) ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการในระดับสถานศึกษา

3) บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง นักวิชาการ ศึกษานิเทศ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในสำนักงานทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษารวมถึงสถาบันอุดมศึกษา

4) ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานศึกษา จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยทำการสุ่มมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 66 โรงเรียน ใน 9 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู รวมกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 550 คน ที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป โดยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากการคำนวณเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมตามการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) และให้มีกลุ่มตัวอย่างอยู่ครบทุกพื้นที่ จากทั้งหมด 9 สหวิทยเขต 66 โรงเรียน จากจำนวนประชากรที่มีลักษะเป็นประชากรกลุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified) 2 ชั้น ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู จำนวนทั้งสิ้น 3,203 คน จากทั้งหมด 66 โรงเรียนใน 9 สหวิทยาเขต โดยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างคอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของคอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee, 1992) โดยคำนวณจากจำนวน ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นำไปสู่การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากประชากร ด้วยสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee, 1992) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างต้องครอบคลุมตามการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base)

จากการแจกแบบสอบถามผ่าน Google from จำนวนทั้งสิ้น 550 ชุด ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งสิ้น จำนวน 502 ชุด ถือเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A. Lee, 1992)

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่ง สามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 502 ชุด

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในตำแหน่ง

รายการ	จำนวน (n = 502)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	200	39.80
1.2 หญิง	302	60.20
รวม	**502**	**100.00**
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	405	80.70
2.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	97	19.30
รวม	**502**	**100**
3. ตำแหน่ง		
3.1 ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น	466	92.80
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษา	36	7.20
รวม	**502**	**100**
4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
4.1 ระหว่าง 1-10 ปี	386	76.90
4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	116	23.10
รวม	**502**	**100**

จากตารางที่ 4.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 502 คน มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็น เพศชาย จำนวนร้อยละ 39.80 เพศหญิง ร้อยละ 60.20 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 80.70 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.30 โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ร้อยละ 92.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาจำนวน ร้อยละ 7.20 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปีร้อยละ 76.90 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจำนวนร้อยละ 23.10

ผลการวิเคราะห์ สถิติพื้นฐานขององค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) จำนวน 4 องค์ประกอบ และ 14 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)					
	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	อันดับ	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)	4.30	.164	-.045	.248	4	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class)	4.45	.213	-.355	.157	3	มาก
องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)	4.50	.227	-.383	.203	2	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (Save)	4.50	.234	-.429	.346	1	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่มีค่าสถิติสูงสุด 5 ลำดับ เรียงลำดับจากมากที่สุด ไปหา น้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา $\bar{X}$ = 4.50 องค์ประกอบด้านการลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ $\bar{X}$ = 4.50 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ $\bar{X}$ = 4.45 องค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา $\bar{X}$ = 4.30 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) มีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (มีค่าเป็นลบ) วิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และในการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (มีค่าเป็นลบ) วิเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ขึ้นไปทุกองค์ประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ระดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตามองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
1.1 การกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1)					
(M1.1) ผู้บริหารมีการวางแผนโดยยึดหลัก องค์ความรู้ ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร	3.80	1.062	12	กลาง	.096*
(M1.2) ผู้บริหารมีการดำเนินการตามนโยบายด้วยความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร	4.51	.595	1	มากที่สุด	.094*
(M1.3) ผู้บริหารมีความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กรและมีการติดตาม ตรวจสอบ	3.95	.667	10	กลาง	.252*
(M1.4) ผู้บริหาร วิริยะในการวางแผน เพื่อพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย	4.18	.518	8	มาก	.336*
(M1.5) ผู้บริหารมีความ วิริยะ พยายามดำเนินการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่าน นโยบาย	4.23	.418	5	มาก	.185*
(M1.6) ผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ	4.48	.539	2	มาก	.353*
(M1.7) ครูในองค์กรมีการวางแผนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.47	.546	3	มาก	.192*
(M1.8) ครูในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการดำเนินการปฏิบัติตามนโยบาย	4.46	.584	4	มาก	.431*
(M1.9) มีการติดตามตรวจสอบครูในองค์กร ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.21	.545	7	มาก	.090*
(M1.10) ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย	3.95	.667	10	กลาง	.252*
(M1.11) ครูมีการดำเนินการให้ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย	4.18	.518	8	มาก	.336*
(M1.12) ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการติดตามตรวจสอบ การพัฒนาตามนโยบาย	4.23	.418	5	มาก	.185*

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)	**ระดับการปฏิบัติ (n - 502)**				
	$\bar{X}$	**S.D.**	**อันดับ**	**ระดับ**	r_{xi}
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ การกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1)	**4.22**	**.195**	**14**	**มาก**	**.194***
1.2 การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก (M2)					
(M2.1) สถานศึกษามีการวางแผน จัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4.51	.516	2	มากที่สุด	.131*
(M2.2) สถานศึกษามีการดำเนินการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4.46	.584	6	มาก	.246*
(M2.3) สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4.54	.573	1	มากที่สุด	.094*
(M2.4) สถานศึกษามีการวางแผนจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก	4.48	.539	3	มาก	.237*
(M2.5) สถานศึกษามีการดำเนินการจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก	3.95	.667	12	กลาง	.089*
(M2.6) สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนและมีการติดตาม ตรวจสอบ	4.18	.518	9	มาก	.205*
(M2.7) สถานศึกษามีการวางแผนกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียน	4.23	.418	8	มาก	.095*
(M2.8) สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจผู้เรียนและมีการติดตาม ตรวจสอบ	4.15	.592	11	มาก	.094*
(M2.9) สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจและมีการติดตามตรวจสอบ	4.18	.518	9	มาก	.205*
(M2.10) สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน	4.48	.539	3	มาก	.237*
(M2.11) สถานศึกษามีการดำเนินการการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน	4.47	.546	5	มาก	.089*
(M2.12) สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน	4.46	.584	6	มาก	.246*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก (M2)	**4.34**	**.191**	**11**	**มาก**	**.333***

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
1.3 การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ (M3)					
(M3.1) สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	3.95	.667	12	กลาง	.092*
(M3.2) สถานศึกษามีการดำเนินการใช้เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	4.18	.518	9	มาก	.195*
(M3.3) สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบเกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ว่าเป็นที่ยอมรับ	4.23	.418	6	มาก	.088*
(M3.4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา	4.20	.442	8	มาก	.098*
(M3.5) ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา	4.15	.452	11	มาก	.092*
(M3.6) ชุมชนมีส่วนร่วมในการมีการติดตาม ตรวจสอบการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา	4.51	.516	2	มาก	.090*
(M3.7) มีการวางแผนติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง	4.46	.584	4	มาก	.305*
(M3.8) มีการดำเนินการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง	4.54	.573	1	มากที่สุด	.091*
(M3.9) มีการติดตามตรวจสอบการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง	4.48	.539	3	มาก	.097*
(M3.10) ครูและผู้บริหารมีการวางแผนด้วยความรู้ มุ่งมั่น ตั้งใจในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	4.23	.539	6	มาก	.092*
(M3.11) ครูและผู้บริหารมีการดำเนินการด้วยความรู้ มุ่งมั่น ตั้งใจ รักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	4.46	.584	4	มาก	.305*
(M3.12) ครูและผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ ในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	4.18	.518	9	มาก	.195*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ (M3)	**4.30**	**.175**	**13**	**มาก**	**.250***
1.4 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (M4)					
(M4.1) ผู้บริหารมีการวางแผนด้วยความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากร	3.95	.667	12	กลาง	.095*

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)	**ระดับการปฏิบัติ (n - 502)**				
	$\bar{X}$	**S.D.**	**อันดับ**	**ระดับ**	r_{xi}
1.4 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (M4)					
(M4.2) ผู้บริหารมีความรู้ในการการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากร	4.18	.518	9	มาก	.092*
(M4.3) ผู้บริหารมีความรู้ในการมีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากร	4.23	.418	7	มาก	.097*
(M4.4) ผู้บริหารมีความพยายามในการการวางแผนจัดหาทรัพยากร	4.20	.442	8	มาก	.088*
(M4.5) ผู้บริหารมีความพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร	4.15	.452	10	มาก	.097*
(M4.6) มีความพยายามติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากร	4.51	.516	2	มากที่สุด	.096*
(M4.7) ครูมีความตั้งใจ มีการวางแผนใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.46	.584	6	มาก	.314*
(M4.8) ครูมีความตั้งใจ ดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.54	.573	1	มากที่สุด	.095*
(M4.9) มีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.48	.539	3	มาก	.276*
(M4.10) มีการวางแผนให้ครูมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอ	4.48	.539	3	มาก	.276*
(M4.11) มีการดำเนินการให้ครูมีทรัพยากรจัดสรร ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอ	4.47	.546	5	มาก	.091*
(M4.12) ครูมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอและมีการติดตามตรวจสอบ	4.46	.584	6	มาก	.314*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (M4)	**4.34**	**.179**	**10**	**มาก**	**.281***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 1 Manage การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิด

เป็น 4.22 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .195 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 14 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .194 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (M1.2) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการตามนโยบายด้วยความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร และต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ (M1.1) ผู้บริหารควรมีการวางแผนโดยยึดหลัก องค์ความรู้ ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก (M2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .191 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 11 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .333 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (M2.3) สถานศึกษาควรมีการติดตามตรวจสอบการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ (M2.5) สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ (M3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.30 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .175 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 13 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .250 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (M3.8) ควรมีการดำเนินการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ (M3.1) สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (M4) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .179 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 10 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .281 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ คือ (M4.8) ครูควรมีความตั้งใจ ดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และอันดับสุดท้ายคือ (M4.1) ผู้บริหารควรมีการวางแผนด้วยความรู้ในการบริหาร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
2.1 การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (C1)					
(C1.1) ครูมีการวางแผน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา	4.47	.546	6	มาก	.096*
(C1.2) ครูมีการดำเนินการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา	4.46	.584	7	มาก	.725*
(C1.3) มีการติดตาม ตรวจสอบ ครูในการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงาน	4.21	.545	11	มาก	.096*
(C1.4) ครูมีการวางแผนในการศึกษาและดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน	4.15	.452	12	มาก	.094*
(C1.5) ครูมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน	4.51	.595	2	มากที่สุด	.183*
(C1.6) มีการติดตาม ตรวจสอบให้ครู ดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน	4.46	.584	7	มาก	.725*
(C1.7) ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า	4.48	.539	5	มาก	.092*
(C1.8) ผู้บริหารมีการดำเนินการร่วมกัน ในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า	4.51	.516	2	มากที่สุด	.094*
(C1.9) ผู้บริหารร่วมกันติดตามตรวจสอบ ผลการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า	4.46	.584	7	มาก	.725*
(C1.10) ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.46	.584	7	มาก	.725*
(C1.11) ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.54	.573	1	มากที่สุด	.088*
(C1.12) มีการติดตามตรวจสอบผู้บริหารและครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.51	.595	2	มากที่สุด	.183*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของ การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (C1)	**4.44**	**.251**	**9**	**มาก**	**.639***

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (C2)					
(C2.1) ครูตระหนักถึงการวางแผนในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.50	.595	2	มากที่สุด	.460*
(C2.2) ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.46	.584	8	มาก	.412*
2.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (C2)					
(C2.3) มีการติดตาม ตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	3.95	.667	12	กลาง	.088*
(C2.4) ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน	4.51	.595	1	มากที่สุด	.456*
(C2.5) ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน	4.46	.584	8	มาก	.412*
(C2.6) มีการติดตาม ตรวจสอบครูให้ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน	4.48	.539	4	มาก	.182*
(C2.7) ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.35	.575	11	มาก	.097*
(C2.8) ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.48	.539	4	มาก	.182*
(C2.9) มีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.48	.546	4	มาก	.303*
(C2.10) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการในการนิเทศการสอน	4.50	.595	2	มากที่สุด	.460*
(C2.11) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการการในการนิเทศการสอน	4.46	.584	10	มาก	.412*
(C2.12) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการมีการติดตามตรวจสอบ ผลการนิเทศการสอน	4.48	.546	4	มาก	.303*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ กระบวนการจัดการเรียนการสอน (C2)	**4.43**	**.263**	**10**	**มาก**	**.649***
2.3 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (C3)					
(C3.1) ผู้บริหารมีการวางแผนในการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.51	.516	2	มากที่สุด	.608*

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
(C3.2) ผู้บริหารมีการดำเนินการการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.51	.516	2	มากที่สุด	.608*
(C3.3) ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบ กระบวนการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.46	.584	11	มาก	.089*
2.3 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (C3)					
(C3.4) ครูมีการวางแผน ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน	4.54	.573	1	มากที่สุด	.094*
(C3.5) ครูมีการดำเนินการ ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน	4.48	.539	7	มาก	.210*
(C3.6) ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน	4.47	.546	9	มาก	.229*
(C3.7) ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย	4.29	.569	12	มาก	.097*
(C3.8) ผู้บริหารมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย	4.51	.516	2	มากที่สุด	.608*
(C3.9) ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ ผลการพัฒนาความรู้ในการให้คำแนะนำปรึกษาครู	4.51	.516	2	มากที่สุด	.608*
(C3.10) ครูมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน	4.49	.578	6	มาก	.088*
(C3.11) ครูมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน	4.48	.539	7	มาก	.210*
(C3.12) มีการติดตามตรวจสอบครูให้มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน	4.47	.546	9	มาก	.229*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวม ของ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (C3)	**4.48**	**.237**	**8**	**มากที่สุด**	**.611***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 2 Class การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดยผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (C1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 4.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .251 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 9 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .639 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ

(C1.11) ผู้บริหารและครูควรมีการดำเนินการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันและต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ (C1.4) ครูควรมีการวางแผนในการศึกษาเพื่อพัฒนาและการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (C2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.43 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .263 ระดับมาก อยู่ในอันดับ 10 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .649 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (C2.4) ครูควรตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน และอันดับสุดท้ายคือ (C2.3) ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (C3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .237 ระดับมากมากที่สุด อยู่ในอันดับ 8 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .611 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (C3.4) ครูควรมีการวางแผน ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน และอันดับสุดท้ายคือ (C3.7) ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
3.1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1)					
(B1.1) ครูมีการวางแผนในการออกแบบมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม	4.51	.595	1	มากที่สุด	.243*
(B1.2) ครูมีการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม	4.46	.584	12	มากที่สุด	.097*
(B1.3) มีการติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูดำเนินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม	4.54	.573	1	มากที่สุด	.088*
(B1.4) ครูมีการวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.48	.539	7	มากที่สุด	.270*
(B1.5) ครูมีการดำเนินการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	.546	9	มากที่สุด	.515*
3.1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1)					
(B1.6) ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลการสอนที่คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.51	.516	1	มากที่สุด	.140*
(B1.7) ครูมีการวางแผนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน	4.50	.524	6	มากที่สุด	.095*
(B1.8) ครูมีการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน	4.51	.595	1	มากที่สุด	.243*
(B1.9) ครูมีการติดตามตรวจสอบผลในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน	4.48	.539	7	มากที่สุด	.270*
(B1.10) ครูมีการวางแผนในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน	4.47	.546	9	มากที่สุด	.515*
(B1.11) ครูมีการดำเนินการในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน	4.47	.546	9	มากที่สุด	.515*
(B1.12) ครูรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการสอน	4.51	.516	1	มากที่สุด	.140*

องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวม ของ การสร้างความสุขในการเรียน (B1)	**4.50**	**.228**	**1**	**มากที่สุด**	**.559***
3.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (B2)					
(B2.1) ครูมีการวางแผนในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้	4.51	.516	3	มากที่สุด	.089*
(B2.2) ครูมีการดำเนินการในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้	4.46	.584	10	มากที่สุด	.500*
(B2.3) ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การเตรียมการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้	4.54	.573	1	มากที่สุด	.255*
(B2.4) ครูมีการวางแผน จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.48	.539	7	มากที่สุด	.218*
(B2.5) ครูมีการดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.51	.595	3	มากที่สุด	.221*
(B2.6) ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการสอนที่เหมาะสมตามบริบท	4.46	.584	10	มากที่สุด	.500*
3.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (B2)					
(B2.7) ครูมีการวางแผนแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้านทั้งความรู้ และคุณธรรม	4.48	.539	7	มากที่สุด	.218*
(B2.8) ครูมีการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน ทั้งความรู้ และคุณธรรม	4.47	.546	9	มากที่สุด	.093*
(B2.9) ครูมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน	4.46	.584	10	มากที่สุด	.500*
(B2.10) ครูมีการวางแผนในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.54	.573	1	มากที่สุด	.255*
(B2.11) ครูมีการดำเนินการ ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.50	.524	6	มากที่สุด	.092*
(B2.12) ครูมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการวัดและประเมินผลผู้เรียน	4.51	.595	3	มากที่สุด	.221*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวม ของ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (B2)	**4.49**	**.236**	**2**	**มากที่สุด**	**.574***

องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
3.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (B3)					
(B3.1) ผู้บริหารมีการวางแผนการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู	4.51	.595	2	มากที่สุด	.447*
(B3.2) ผู้บริหารมีการดำเนินการในการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู	4.46	.584	11	มากที่สุด	.433*
(B3.3) ผู้บริหารเป็นผู้นำวิชาการ และมีการติดตาม ตรวจสอบพัฒนาศักยภาพของครู	4.48	.539	6	มากที่สุด	.216*
(B3.4) ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อการวางแผนการพัฒนาด้านการสอน	4.47	.546	8	มากที่สุด	.282*
(B3.5) ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อมีการดำเนินการพัฒนาด้านการสอน	4.47	.584	8	มากที่สุด	.431*
(B3.6) ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาด้านการสอนและติดตาม ตรวจสอบ	4.54	.573	1	มากที่สุด	.096*
(B3.7) ครูมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.50	.524	5	มากที่สุด	.090*
3.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (B3)					
(B3.8) ครูมีการการดำเนินการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.51	.595	2	มากที่สุด	.446*
(B3.9) มีการติดตามตรวจสอบ ให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.51	.595	2	มากที่สุด	.447*
(B3.10) ครูและผู้บริหารมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน	4.46	.584	11	มากที่สุด	.433*
(B3.11) ผู้บริหารมีการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน	4.48	.539	6	มากที่สุด	.216*
(B3.12) ผู้บริหารมีการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน	4.47	.546	8	มากที่สุด	.282*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (B3)	**4.49**	**.251**	**2**	**มากที่สุด**	**.661***
3.4 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4)					
(B4.1) ครูมีการวางแผนในการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคล	4.51	.595	2	มากที่สุด	.240*

องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
(B4.2) ครูมีการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคล	4.46	.584	10	มากที่สุด	.511*
(B4.3) ครูมีการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผลหลังดำเนินการรู้จักผู้เรียนรายบุคคล	4.51	.595	2	มากที่สุด	.240*
(B4.4) ครูและผู้ปกครองมีการวางแผน ในการประสานงานร่วมกันเสมอ	4.46	.584	10	มากที่สุด	.511*
(B4.5) ครูและผู้ปกครองมีการดำเนินการ ให้สามารถประสานงานกันเสมอ	4.48	.539	7	มากที่สุด	.227*
(B4.6) ครูและผู้ปกครองมีการติดตาม ตรวจสอบ การทำงานและร่วมประสานงานกันเสมอ	4.47	.546	9	มากที่สุด	.099*
(B4.7) ครูมีการวางแผนในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.50	.524	5	มากที่สุด	.096*
(B4.8) ครูมีการดำเนินการในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.51	.516	2	มากที่สุด	.095*
3.4 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4)					
(B4.9) ครูมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.46	.584	10	มากที่สุด	.511*
(B4.10) ผู้บริหารมีการวางแผนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.54	.573	1	มากที่สุด	.093*
(B4.11) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้การสนับสนุนช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.48	.539	7	มากที่สุด	.227*
(B4.12) ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการสนับสนุนช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4.49	.578	6	มากที่สุด	.091*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4)	**4.50**	**.226**	**1**	**มากที่สุด**	**.526***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 3 Behind การลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .228 ระดับมากที่สุด อยู่ใน

อันดับ 1 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .559 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 ร่วมกัน คือ (B1.1) ครูควรมีการวางแผนในการออกแบบมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม (B1.3) ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูดำเนินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม (B1.6) ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลการสอนที่คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (B1.8) ครูควรมีการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน และ (B1.12) ครูควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการสอน และต่ำสุดอันดับสุดท้าย คือ (B1.2) ครูควรมีการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (B2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .236 ระดับมากมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .574 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 ร่วมกัน คือ (B2.3) ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การเตรียมการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ (B2.10) ครูควรมีการวางแผนในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและอันดับสุดท้าย ร่วมกัน คือ (B2.2) ครูควรมีการดำเนินการในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ (B2.6) ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการสอนที่เหมาะสมตามบริบท และ (B2.9) ครูควรมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (B3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .251 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .661 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (B3.6) ครูควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาด้านการสอนและติดตามตรวจสอบและอันดับสุดท้าย ร่วมกัน คือ (B3.2) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการในการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู และ (B3.10) ครูและผู้บริหารควรมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .226 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .526 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (B4.10) ผู้บริหารควรมีการวางแผนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน คือ และอันดับสุดท้าย ร่วมกัน คือ B4.2) ครูควรมีการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคล (B4.4) ครูและผู้ปกครองควรมีการวางแผน ในการประสานงานร่วมกันเสมอ และ (B4.9) ครูควรมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (Save)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
4.1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1)					
(S1.1) ครูและผู้บริหาร มีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตรและให้เกียรติผู้เรียน	4.48	.539	7	มาก	.094*
(S1.2) ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตรและให้เกียรติผู้เรียน	4.47	.546	8	มาก	.510*
4.1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1)					
(S1.3) ครูและผู้บริหาร มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร	4.47	.546	8	มาก	.510*
(S1.4) ครูและผู้บริหาร มีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกันและกัน	4.51	.516	2	มาก	.146*
(S1.5) ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกันและกัน	4.50	.524	6	มาก	.089*
(S1.6) ครูและผู้บริหาร มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร	4.51	.595	2	มาก	.224*
(S1.7) สถานศึกษามีการวางแผนในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว	4.51	.595	2	มาก	.225*
(S1.8) สถานศึกษามีการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว	4.46	.584	11	มาก	.290*
(S1.9) สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียวในองค์กร	4.46	.584	11	มาก	.290*
(S1.10) สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ	4.54	.573	1	มาก	.088*
(S1.11) สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ	4.47	.546	8	มาก	.510*
(S1.12) สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นสิ่งพื้นฐานที่เพียงพอ	4.51	.516	2	มาก	.146*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวม ของ Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1)	**4.50**	**.231**	**1**	**มาก**	**.563***

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (Save)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
4.2 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม (S2)					
(S2.1) สถานศึกษามีการวางแผนเสริมสร้างความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.50	.595	2	มาก	.460*
(S2.2) สถานศึกษามีการดำเนินการด้านความปลอดภัย ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.46	.584	8	มาก	.412*
(S2.3) สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.95	.667	12	กลาง	.088*
4.2 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม (S2)					
(S2.4) สถานศึกษามีการวางแผน เสริมสร้างสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	4.51	.595	1	มาก	.456*
(S2.5) สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	4.46	.584	8	มาก	.412*
(S2.6) สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการเรียนรู้	4.48	.539	4	มาก	.182*
(S2.7) สถานศึกษามีการวางแผนจัดหามีสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย	4.35	.575	11	มาก	.088*
(S2.8) สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสิ่งสาธารณูปโภคพร้อมเพียงพอ ปลอดภัย	4.48	.539	4	มาก	.182*
(S2.9) สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย	4.48	.546	4	มาก	.303*
(S2.10) มีการวางแผนให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความ	4.50	.595	2	มาก	.460*
(S2.11) มีการดำเนินการให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความ	4.46	.584	8	มาก	.412*
(S2.12) มีการติดตามตรวจสอบสถานที่ ให้พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจผู้เรียน	4.48	.546	4	มาก	.303*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมของ Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม (S2)	**4.49**	**.238**	**2**	**มาก**	**.649***
4.3 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3)					
(S3.1) มีการวางแผนกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.51	.516	2	มาก	.608*

องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (Save)	ระดับการปฏิบัติ (n - 502)				
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	ระดับ	r_{xi}
(S3.2) มีการดำเนินการกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.51	.516	2	มาก	.608*
(S3.3) มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.46	.584	11	มาก	.089*
(S3.4) มีการวางแผนกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.54	.573	1	มาก	.094*
4.3 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3)					
(S3.5) มีการดำเนินการกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.48	.539	7	มาก	.210*
(S3.6) มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของการดำเนินการให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4.47	.546	9	มาก	.229*
(S3.7) มีการวางแผนควบคุมให้ครูใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน	4.29	.569	12	มาก	.097*
(S3.8) ครูมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน	4.51	.516	2	มาก	.608*
(S3.9) มีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน	4.51	.516	2	มาก	.608*
(S3.10) มีการวางแผนควบคุมให้ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกัน	4.49	.578	6	มาก	.088*
(S3.11) ผู้บริหารมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกัน	4.48	.539	7	มาก	.210*
(S3.12) มีการติดตามตรวจสอบ ผู้บริหารให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกัน	4.47	.546	9	มาก	.229*
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของ Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3)	**4.50**	**.249**	**1**	**มาก**	**.611***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 4 Save การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1) โดยรวม มี

ค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .231 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .563 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (S1.10) สถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ และต่ำสุดอันดับสุดท้าย ร่วมกัน คือ (S1.8) สถานศึกษาควรมีการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว และ (S1.9) สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียวในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม (S2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .238 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .649 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (S2.4) สถานศึกษาควรมีการวางแผน เสริมสร้างสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และอันดับสุดท้ายคือ (S2.3) สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .249 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .611 โดยตัวบ่งชี้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ (S3.4) ควรมีการวางแผนกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด และอันดับสุดท้ายคือ (S3.7) ควรมีการวางแผนควบคุมให้ครูใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ระดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) สามารถจัดอันดับตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ได้ ดังต่อไปนี้

1) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด อันดับ 1 ร่วมกัน ประกอบด้วย
   ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1)
   ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4)
   ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านพื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1)
   ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม และด้านพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3)
2) ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุด จากตัวบ่งชี้ทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ คือ
   ตัวบ่งชี้ อันดับที่ 14 ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1)

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของ องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA)

ตารางที่ 4.7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2

Manage	M1	M2	M3	M4
M1	1.000			
M2	0.639*	1.000		
M3	0.542*	0.822*	1.000	
M4	0.571*	0.887*	0.869*	1.000
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .807				
Bartlett's test of Sphericity = 1766.795 df = 6 sig = 0.000				

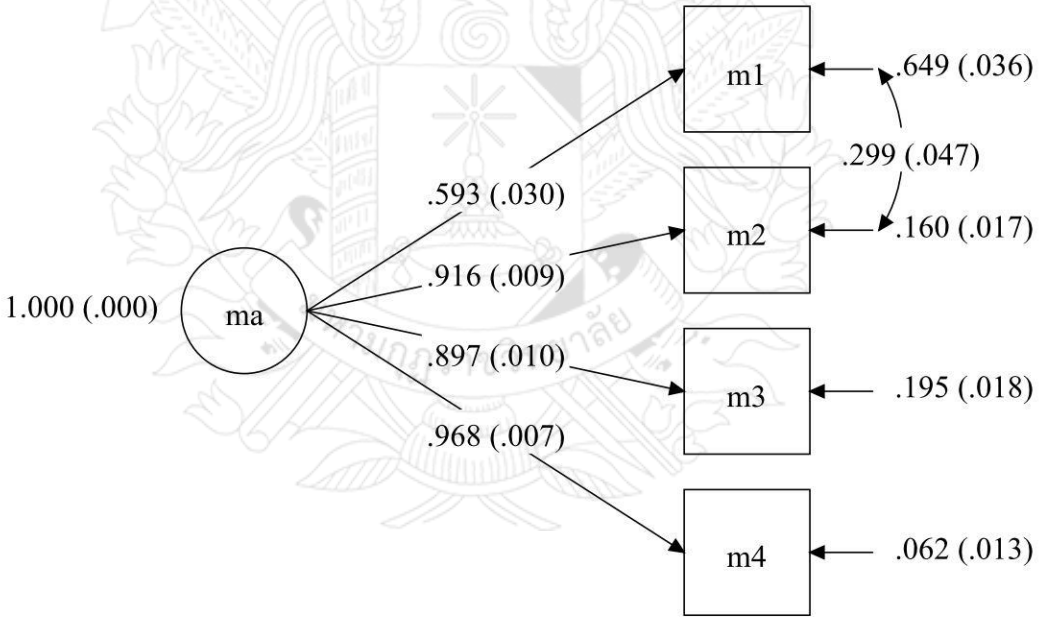
จากตารางที่ 4.7 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (Manage)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	Z-test	R^2	Residual Variances
M1	0.593*	0.030	19.777	0.351*	0.649
M2	0.916*	0.009	101.788	0.840*	0.160
M3	0.897*	0.010	89.700	0.805*	0.195
M4	0.968*	0.007	138.290	0.938*	0.062
Chi-square = 0.562	df = 1	P Value = 0.4534	RMSEA = 0.0007		
CFI = 1.000	TLI = 1.000	SRMR = 0.003			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ (M4) การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ที่ .968 (.007) รองลงมาคือ (M2) การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก ที่ .916 (.009) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ (M1) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ที่ .593 (.030) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 0.562, df = 1, P Value = 0.4534, RMSEA = 0.0007, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.003, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.351*- 0.938* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่ 2 (Second order CFA Model) การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา (confirmatory Factor Analysis: CFA)

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

ตารางที่ 4.9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2

Manage	M1	M2	M3	M4
C1	1.000			
C2	0.822*	1.000		
C3	0.887*	0.869*	1.000	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .807				
Bartlett's test of Sphericity = 1766.795 df = 3 sig = 0.000				

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2

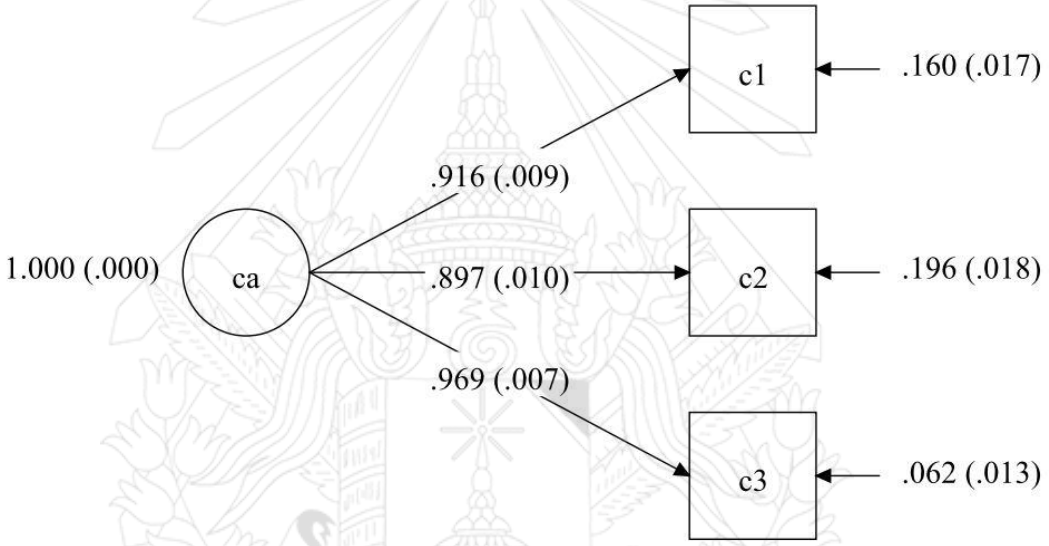
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	Z-test	R^2	Residual Variances
C1	.916*	.009	101.780	0.840*	0.160
C2	.897*	.010	89.700	0.804*	0.196
C3	.969*	.007	138.430	0.938*	0.062
Chi-square = 2.328	df = 2	P Value = 0.0624	RMSEA = 0.006		
CFI = 1.000	TLI = 1.000	SRMR = 0.004			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ (C3) การออกแบบวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่ .969 (.007) รองลงมา คือ (C1) การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ .916 (.009) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ (C2) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ .897 (.010)

เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ (Class)ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 2.328, df = 2, P Value = 0.0264, RMSEA = 0.0006, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.004, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.804*- 0.938* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class) มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 4.2



ภาพ ที่ 4.2 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ (Class) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

ตารางที่ 4.11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2

BEHIND	M1	M2	M3	M4
B1	1.000			
B2	0.798*	1.000		
B3	0.835*	0.925*	1.000	
ตารางที่ 4.11 (ต่อ)				
B4	0.802*	0.956*	0.933*	1.000
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .849				
Bartlett's test of Sphericity = 2908.279 df =6 sig = 0.000				

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind)

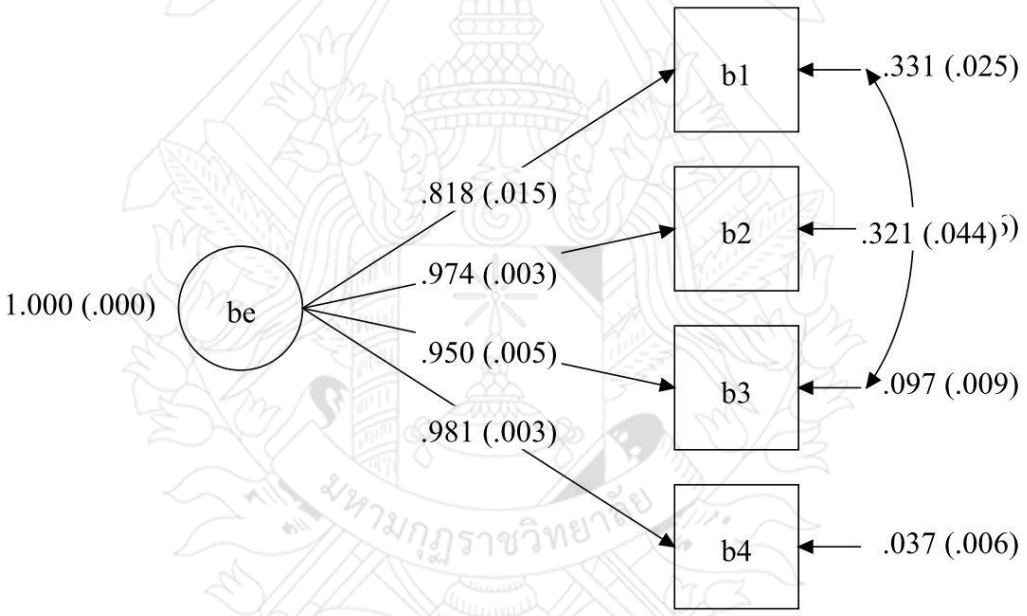
ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	Z-test	R^2	Residual Variances
B1	.818*	.015	54.530	0.669*	0.331
B2	.974*	.003	324.660	0.949*	0.051
B3	.950*	.005	190.000	0.903*	0.097
B4	.981*	.003	326.660	0.963*	0.037

Chi-square = 0.1080	df = 1	P Value = 0.7422	RMSEA = 0.000
CFI = 1.000	TLI = 1.002	SRMR = 0.000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ (B4) การเสริมสร้างความสุข

ในการเรียนรู้ ที่ .981 (.003) รองลงมาคือ (B2) การเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ที่ .974 (.003) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ (B1) การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่ .818 (.015) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 0.1080, df = 1, P Value = 0.7422, RMSEA = 0.0000, CFI = 1.000, TLI = 1.002, SRMR = 0.000, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.669*- 0.963* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัว ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2

SAVE	S1	S2	S3
S1	1.000		
S2	0.920*	1.000	
S3	0.930*	0.961*	1.000
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = .772			
Bartlett's test of Sphericity = 2314.016 df = 3 sig = 0.000			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2

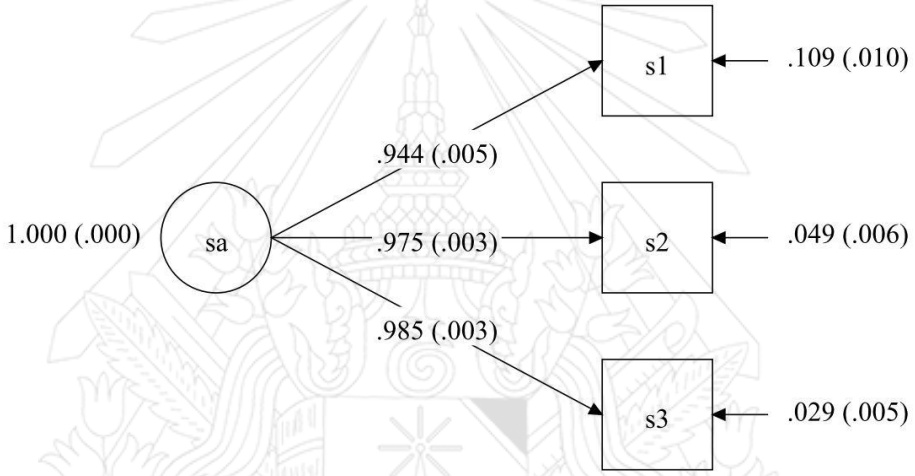
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (Save)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	Z-test	R^2	Residual Variances
S1	.944*	.005	188.800	0.891*	0.109
S2	.975*	.003	325.000	0.951*	0.049
S3	.985*	.003	823.333	0.971*	0.029
Chi-square = 4.735	df = 3	P Value = 0.2425	RMSEA = 0.006		
CFI = 1.000	TLI = 1.000	SRMR = 0.004			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ (S3) Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ที่ .944 (.005) รองลงมาคือ (S2) Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ที่ .975 (.003) และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ (S1) Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย และ

จิตใจ ที่ .944 (.005) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 4.735, df = 3, P Value = 0.2425, RMSEA = 0.0006, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.004, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.891*- 0.971* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 โมเดลยืนยันองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ที่มา. จาก ผู้วิจัย

คำอธิบายสัญลักษณ์ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด NCLB

Ma = manage องค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

M1 = การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา

M2 = การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก

M3 = การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้

M4 = การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

CA =class การบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

C1 = การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

C2 = การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

C3 = การออกแบบวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

Be = Behind การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

B1 = การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

B2 = การเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน

B3 = การพัฒนาคุณภาพผู้สอน

B4 = การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้

Sa = Save การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

S1 = Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย และจิตใจ

S2 = Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม

S3 = Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตารางที่ 4.15 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ITEM	M1	M2	M3	M4	C1	C2	C3	B1	B2	B3	B4	S1	S2	S3
M1	1.00													
M2	0.64**	1.00												
M3	0.54**	0.82**	1.00											
M4	0.57**	0.89**	0.87**	1.00										
C1	0.37**	0.61**	0.61**	0.71**	1.00									
C2	0.56**	0.57**	0.44**	0.63**	0.81**	1.00								
C3	0.23**	0.63**	0.50**	0.68**	0.52**	0.42**	1.00							
B1	0.42**	0.61**	0.38**	0.65**	0.67**	0.77**	0.75**	1.00						
B2	0.38**	0.68**	0.59**	0.75**	0.91**	0.81**	0.59**	0.80**	1.00					
B3	0.45**	0.57**	0.43**	0.63**	0.86**	0.93**	0.45**	0.84**	0.93**	1.00				
B4	0.41**	0.66**	0.56**	0.72**	0.90**	0.85**	0.62**	0.80**	0.96**	0.93**	1.00			
S1	0.40**	0.61**	0.45**	0.66**	0.80**	0.81**	0.72**	0.96**	0.85**	0.87**	0.85**	1.00		
S2	0.38**	0.64**	0.55**	0.70**	0.91**	0.82**	0.59**	0.83**	0.97**	0.93**	0.93**	0.92**	1.00	
S3	0.42**	0.56**	0.46**	0.61**	0.90**	0.90**	0.52**	0.85**	0.92**	0.97**	0.93**	0.93**	0.96**	1.00
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = .779														
Bartlett's Test of Sphericity = 16116.404														

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) พบว่า ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 14 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 ($p < .10$) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ (Sa3) การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด และ (Beh3) การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.97 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ (Cla3) การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และ (Ma1) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.23 และความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า .20 มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เท่ากับ .779 และ ค่า Bartlett's Test เท่ากับ 16116.404 ตามข้อมูลในตาราง

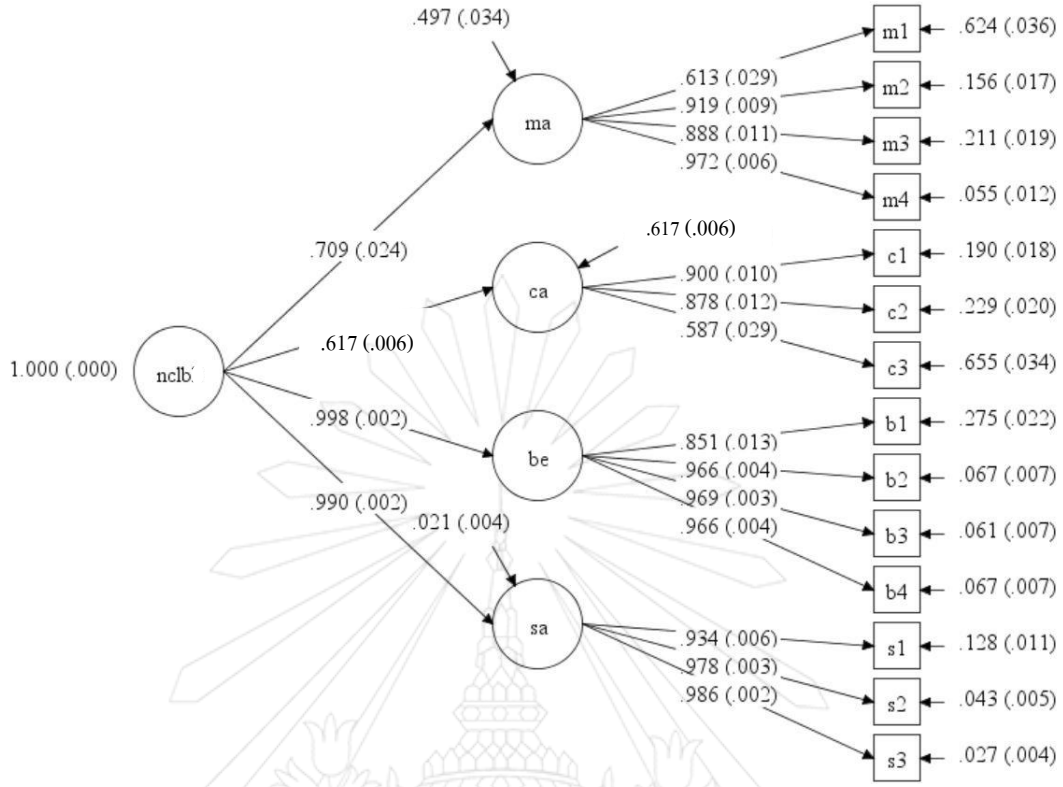
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) อันดับสองของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	R^2	Residual Variances
ตัวบ่งชี้					
M1	การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา	.613*	.029	0.376*	0.624
M2	การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก	.191*	.009	0.844*	0.156
M3	การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้	.888*	.011	0.789*	0.211
M4	การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	.972*	.006	0.945*	0.055
C1	การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	.900*	.010	0.810*	0.190
C2	การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน	.878*	.012	0.771*	0.229
C3	การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	.587*	.029	0.345*	0.655
B1	การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	.851*	.013	0.725*	0.275
B2	การเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน	.966*	.004	0.933*	0.067
B3	การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน	.969*	.003	0.939*	0.061
B4	การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้	.966*	.004	0.933*	0.067
S1	Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ	.934*	.006	0.872*	0.128
S2	Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม	.978*	.003	0.957*	0.043
S3	Psychological Safety พื้นที่ทางความคิด	.986*	.002	0.973*	0.027

ตัวแปร		น้ำหนักองค์ประกอบ λ	S.E.	R^2	Residual Variances
องค์ประกอบ					
Manage	กลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	.709*	.034	0.503*	0.493
Class	การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้	.517*	.006	0.445*	0.035
Behind	การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ	.998*	.002	0.996*	0.004
Save	การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	.990*	.004	0.979*	0.021

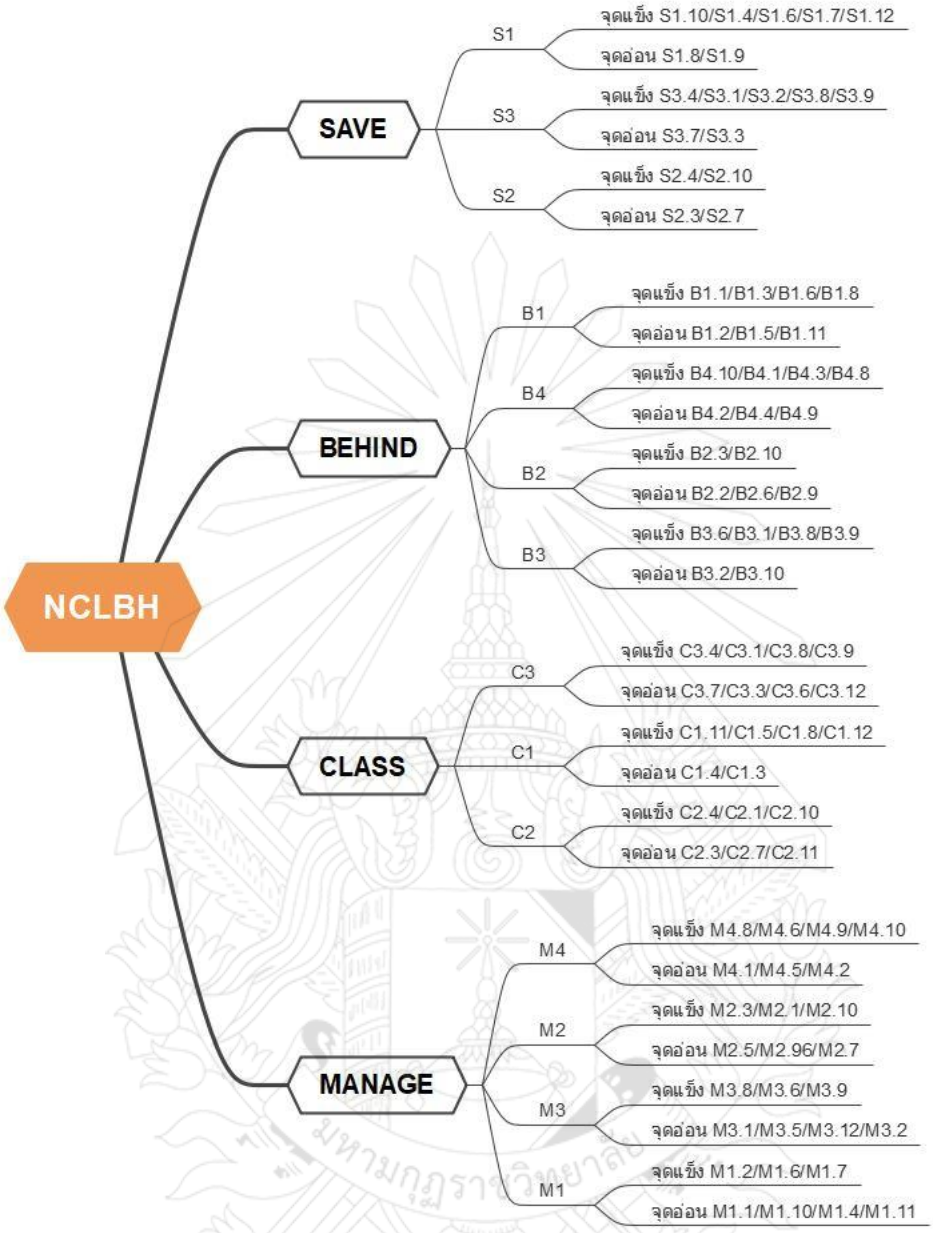
จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) อันดับสองของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวแปรทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .517-.998 เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบโดยรวม ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 42.492, df = 32, P Value = 0.1017, RMSEA = 0.020, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.047, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.445*- 0.996* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบโดยรวมของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 4.5



Chi-square = 42.492	df = 32	P Value = 0.1017	RMSEA = 0.020
CFI = 0.998	TLI = 0.996	SRMR = 0.047	

ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA)
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มีปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ จากปัจจัยแฝงที่เป็นอิสระต่อกัน (Multi-Factor CFA MODEL) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้และปัจจัยแฝงโดยมีความอิสระต่อกัน เรียงลำดับตามความสำคัญ ได้ดัง ภาพโมเดล ต่อไปนี้



ภาพที่ 4.6 โมเดลสภาพแวดล้อมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารตามแนวคิด NCLB
ที่มา. จาก ผู้วิจัย

4.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.2.1 ผลการพัฒนาและยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckinsey ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckinsey ของตัวแปรด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

NCLB (SAVE) **การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา**	7s Mckinsey and PIE
1.1 Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ 1.2 Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด 1.3 Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม	**S1. กลยุทธ์** สถานศึกษามีการวางแผน กำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค ในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา **(Planning)** **S2. โครงสร้าง** สถานศึกษามีการวางแผน กำหนดโครงสร้างบริหารเพื่อเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา **(Planning)** **S3. ระบบ** สถานศึกษามีการดำเนินการตามระบบที่ได้วางแผนไว้เพื่อนำไปสู่เสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา **(Implementation)** **S4. บุคคล** สถานศึกษามีการดำเนินการโดยบุคลากรที่มีความพร้อมและเพียงพอในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่สถานศึกษาปลอดภัย **(Implementation)** **S5. ทักษะ** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้ครูสามารถพัฒนาทักษะความรู้แก่ผู้เรียนในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษารอบด้าน **(Implementation)** **S6. อัตลักษณ์** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เพื่อสร้างอัตลักษณ์และมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษารอบด้าน **(Evaluation)** **S7. ค่านิยมร่วมกัน** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เพื่อสร้างอัตลักษณ์และมาตรฐานของการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษารอบด้าน **(Evaluation)**

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckinsey ของตัวแปรด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการศึกษา

NCLB (SAVE) **การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการศึกษา**	7s Mckinsey and PIE
1.1 การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1.2 การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ 1.3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 1.4 การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน	**S1. กลยุทธ์ (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนานักเรียนตามองค์ประกอบของแนวคิด NCLB เพื่อนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา **S2. โครงสร้าง (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผน สถานศึกษาวางแผนเพื่อกำหนดขั้นตอนโรงสร้างนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสร้างความสุขและช่วยเหลือผู้เรียนรอบด้าน **S3. ระบบ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการตามระบบของการบริหารจัดการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา **S4. บุคคล (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสร้างความสุข **S5. ทักษะ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีองค์ความรู้ในด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน **S6. อัตลักษณ์ (Evaluation)** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลของการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา **S7. ค่านิยมร่วมกัน (Evaluation)** ถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานตามมาตรฐานแนวคิดไม่มีเด็กคนใดถูกทิ้งไว้ข่างหลังโดยถือเป็นค่านิยมร่วมกัน ของ ผู้บริหาร ครู บุคลากร

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckinsey ของตัวแปรด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้

NCLB (CLASS) **การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้**	7s Mckinsey and PIE
1.1 การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน 1.2 การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1.3 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน	**S1. กลยุทธ์ (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและการบริหารจัดการชั้นเรียน **S2. โครงสร้าง (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผน ให้มีการวิจัยเพื่อแก้ไข พัฒนาการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ **S3. ระบบ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการวางระบบการดำเนินการเพื่อสร้างมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการสอนผ่านการวิจัยและชุมชนการเรียนรู้ **S4. บุคคล (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัย การบริหารจัดการชั้นเรียนและการสอน **S5. ทักษะ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาทักษะครูเพื่อทำวิจัย ออกแบบการสอนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้องค์กรเป็นองค์กรทางการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน **S6. อัตลักษณ์ (Evaluation)** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในด้านการประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนจากการวิจัยและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ **S7. ค่านิยมร่วมกัน (Evaluation)** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เพื่อสร้างมาตรฐานและค่านิยมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckinsey ของตัวแปรด้าน การพัฒนากลไกและกะบวนการจัดการศึกษา

NCLB (MANAGE) **การบริหารและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา**	7s Mckinsey and PIE
1.1 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษ 1.2 การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก 1.3 การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ 1.4 การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา	**S1. กลยุทธ์ (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารและกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง **S2. โครงสร้าง (Planning)** สถานศึกษามีการวางแผนในการกำหนดโครงสร้างบริหารทรัพยากร หลักสูตรให้เป็นมาตรฐานตามนโยบาย **S3. ระบบ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการวางระบบการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร การจัดหลักสูตรทางเลือก กิจกรรมต่างๆ ผ่านนโยบายและสอดคล้องกับแนวคิด NCLB **S4. บุคคล (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความสามารถและความถนัดในสายงาน และเพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา **S5. ทักษะ (Implementation)** สถานศึกษามีการดำเนินการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา **S6. อัตลักษณ์ (Evaluation)** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลผ่านนโยบายและมาตรฐานที่เป็นเอกลักษณ์ขอวสถานศึกษาร่วมกันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการสถานศึกษา **S7. ค่านิยมร่วมกัน (Evaluation)** สถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล สร้างค่านิยมในการใช้งบประมาณและดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

4.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสภาพแวดล้อมในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จากการศึกษายืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สรุปได้ดังต่อไปนี้

NCLBการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง

SAVE องค์ประกอบอันดับที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

S1 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ของ SAVE พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ

จุดแข็ง	S1.10	S สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐาน
Strength	S1.4	S ครูและผู้บริหารมีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกัน
	S1.6	S ครูและผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร
	S1.7	S สถานศึกษามีการวางแผนในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว
	S1.12	S สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานอย่างเพียงพอเหมาะสม
จุดอ่อน	S1.8	W สถานศึกษามีการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี
Weakness	S1.9	กลมเกลียว ของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงนักเรียน
		W สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการสร้างความสามัคคี กลมเกลียว
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา	
Opportunities	O การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนตามนโยบายความปลอดภัยในโรงเรียน	
	O สำนักงานเขตมีการให้บริการด้านสุขภาพกาย และสุขภาพใจร่วมกับสถานศึกษาเพื่อป้องกันปัญหาในด้านความปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ	
อุปสรรค	T บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารกับผู้เรียนที่ต่างวัย	
Treat	T ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสีย ละเลยความปลอดภัยทางร่างกายและสุขภาพ	
	T ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสีย ไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพกายและจิตใจ	

S3 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ของ SAVE พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด

จุดแข็ง	S3.4	S มีการวางแผนกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด
Strength	S3.1	S มีการวางแผนกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออทางความคิด
	S3.2	S มีการดำเนินการกิจกรรมให้นักเรียนแสดงออกอย่างอิสระ และพื้นที่แสดงออก
	S3.8	ทางความคิด และเวทีแสดงออก
	S3.9	S ครูมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนความเห็นต่างกัน
	S3.11	S มีการติดตามตรวจสอบครูให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกันตามบริบทและช่วงวัย

จุดอ่อน	S3.7	W มีการวางแผนควบคุมให้ครูใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็น
Weakness	S3.3	ต่างกันตามบริบทและช่วงวัย
		W มีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่อิสระ
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา	
Opportunities	O มีการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนตามนโยบายความปลอดภัยในโรงเรียน	
	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการเปิดโอกาสในด้านสิทธิเสรีภาพและความอิสระเชิงวิชาการ รวมถึงการให้ความปลอดภัยทางไซเบอร์	
อุปสรรค	T ไม่มีเวทีในการแสดงออกทางความคิดโดยอิสระ	
Treat	T ขาดความรู้ในด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์	

S2 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 3 ของ SAVE พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม

จุดแข็ง	S2.4	สถานศึกษามีการวางแผน เสริมสร้างสถานที่ ที่มีความเหมาะสมในการจัดการ
Strength	S2.10	เรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน
		มีการวางแผนให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ
จุดอ่อน	S2.3	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบความปลอดภัยทางด้านสภาพแวดล้อม
Weakness	S2.7	สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาสิ่งสาธารณูปโภคให้เพียงพอ และปลอดภัย
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา	
Opportunities	O การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนตามนโยบายความปลอดภัยในโรงเรียน	
	O สถานที่ของสถานศึกษามีความเหมาะสมในด้านภูมิทัศน์ และได้รับการดูแลความปลอดภัยจากหน่วยที่เกี่ยวข้อง	
อุปสรรค	T การสนับสนุนในด้านการก่อสร้างอาคาร และปรับปรุงสถานที่ สภาพแวดล้อมมีข้อจำกัดใน	
Treat	ด้านขั้นตอนและกระบวนการในการขออนุมัติล่าช้า	

BEHIND องค์ประกอบอันดับที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการศึกษา

B1 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ของ BEHIND การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จุดแข็ง	B1.1	S ครูมีการวางแผนในการออกแบบมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม
Strength	B1.3	S มีการติดตาม ตรวจสอบให้ครูดำเนินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม
	B1.6	S ครูมีการติดตามตรวจสอบผลการสอนที่คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน
	B1.8	S ครูมีการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน
จุดอ่อน	B1.2	W ครูมีการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม
Weakness	B1.5	W ครูมีการดำเนินการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ
	B1.10	W ครูมีการวางแผนในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน
	B1.11	W ครูมีการดำเนินการในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	
Opportunities	O มีระบบเทคโนโลยีในการช่วยคัดกรองผู้เรียน และจัดกลุ่มผู้เรียน	
	O มีข้อมูลสารสนเทศในการช่วยจัดระบบ รวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้เรียน	
	T บุคลากรไม่สามารถคัดกรองผู้เรียนรายบุคคลได้โดยละเอียดจากความเปลี่ยนแปลง	

อุปสรรค	T	การคัดกรองนักเรียนไม่สามารถแยกกลุ่มได้อย่างแม่นยำ จากการประสานความร่วมมือ
Treat		ระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองหรือชุมชน

B4 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ของ BEHIND การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้

จุดแข็ง	B4.10	S ผู้บริหารมีการวางแผนให้การสนับสนุนช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน
Strength	B4.1	S ครูมีการวางแผนในการดำเนินการเพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
	B4.3	S ครูมีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลในการรู้จักผู้เรียนเป็น
	B4.8	รายบุคคล
		S ครูมีการดำเนินการในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้านเป็นระบบ
จุดอ่อน	B4.2	W ครูมีการดำเนินการเพื่อให้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
Weakness	B4.4	W ครูและผู้ปกครองมีการดำเนินการในการวางแผนแก้ปัญหาผู้เรียนร่วมกัน
	B4.9	W ครูมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้านเป็น
		ระบบและต่อเนื่อง
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา	
Opportunities	O สังคม และสภาพแวดล้อมให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา	
อุปสรรค	T บุคลากรบางส่วนขาดกลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศห้องเรียนแห่งความสุข	
Treat	T ภาระงานครูมีมาก จนทำให้ครูไม่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุข	
	T ผู้บริหารบางส่วนยังมีระยะห่างในการดูแลครูให้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานความสุข	

B2 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 3 ของ BEHIND การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดแข็ง	B2.3	S ครูมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์การเตรียมการสอนตามหลักสูตรของตนเอง
Strength	B2.10	S ครูมีการวางแผนในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
จุดอ่อน	B2.2	W ครูมีการดำเนินการในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรของตนเอง
Weakness	B2.6	W ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการสอนที่เหมาะสมตามบริบท
	B2.9	W ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามสมรรถนะสำคัญ	
Opportunities	O ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21	
อุปสรรค	T ผู้เรียนบางส่วนมีข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพตนเองด้วยภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและ	
Treat	ครอบครัวที่มีความพร้อมและสมบูรณ์	

B3 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 4 ของ BEHIND การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน

จุดแข็ง	B3.6	S ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาการสอนและมีการติดตาม
Strength	B3.1	ตรวจสอบอย่างเป็นมาตรฐาน
	B3.8	S ผู้บริหารมีการวางแผนในการเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู
	B3.9	S ครูมีการดำเนินการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
		S มีการติดตามตรวจสอบให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
จุดอ่อน	B3.2	W ผู้บริหารมีการดำเนินการเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู
Weakness	B3.10	W ครูและผู้บริหารมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้สอนตามสมรรถนะในวิชาชีพ	
Opportunities	O ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพ	
อุปสรรค	T ครูขาดสมรรถนะในด้านภาษาที่สาม และเทคโนโลยี	
Treat	T ครูมีข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพตนเองด้วยสภาพบริบทที่แตกต่างกัน	

CLASS องค์ประกอบอันดับที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ออกแบบการจัดการเรียนรู้

C3 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ของ CLASS การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

จุดแข็ง	C3.4	S ครูมีการวางแผนในการจัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
Strength	C3.1	S ผู้บริหารมีการวางแผนในการส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
	C3.8	S ผู้บริหารมีการดำเนินการในการพัฒนาความรู้ และเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย
	C3.9	S ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลในการพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาวิจัย
จุดอ่อน	C3.7	W ผู้บริหารมีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการวิจัย
Weakness	C3.3	W ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ กระบวนการส่งเสริมให้มีการจัดทำวิจัยในชั้น
	C3.6	เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
	C3.12	W ครูมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ของการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหา
		W ผู้เรียนมีการติดตามตรวจสอบครูให้มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิจัยในชั้นเรียน	
Opportunities	O มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง	
อุปสรรค	T ครูไม่มีเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรมและการสนับสนุนที่เพียงพอทั้งในด้าน	
Treat	งบประมาณและเวลา	
	T ครูขาดอิสรภาพในการทำวิจัยด้วยภาระงานอื่นๆ ที่มากเกินความจำเป็น	

C1 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ของ CLASS การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จุดแข็ง	C1.11	S ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน
Strength	C1.5	S ครูมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน
	C1.8	S ผู้บริหารมีการดำเนินการร่วมกันในการครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า
	C1.12	S มีการติดตามตรวจสอบผู้บริหารและครูในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
		ร่วมกันอย่างเป็นระบบ
จุดอ่อน	C1.4	W ครูมีการวางแผนในการศึกษาและดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียน
Weakness	C1.3	W มีการติดตามตรวจสอบครูในการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
Opportunities	O มีการสนับสนุนให้ผู้บริหารต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ PLC ในสถานศึกษา	
	O มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย	
อุปสรรค	T ครูขาด อิสระและเวลาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยภาระงานอื่นๆ	
Treat	T การสนับสนุนให้ครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยวงกว้างยังมีข้อจำกัด	

C2 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 3 ของ CLASS การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

จุดแข็ง	C2.4	S ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างบรรยากาศที่ได้ต่อการจัดการเรียนการ
Strength	C2.1	สอนและบริหารจัดการชั้นเรียน
	C2.10	S ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
		S ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการในการนิเทศการสอน
จุดอ่อน	C2.3	W มีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
Weakness	C2.7	W ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างความสำเร็จแก่ผู้เรียน
	C2.11	W ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการในการนิเทศการสอน
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	
Opportunities	O มีการส่งเสริมการนิเทศการสอน และการประเมินการสอนด้วยการนิเทศห้องเรียน	
	O มีการส่งเสริมนโยบายการประเมินวิทยฐานะด้วยการเน้นการจัดการเรียนการสอน	
อุปสรรค	T ครูขาดเวลาในการเตรียมการสอน ด้วยภาระงานอื่นๆ	
Treat	T วัฒนธรรมการทำงานของครู และสถานศึกษา ดึงครูออกจากห้องเรียน	
	T ครูไม่สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มที่ด้วยบริบทของข้อจำกัดอื่นๆ	

MANAGE องค์ประกอบอันดับที่ 4 การบริหารและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา

M4 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 ของ MANAGE การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

จุดแข็ง	M4.8	S ครูมีความตั้งใจ ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
Strength	M4.6	S มีการติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา
	M4.9	S มีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
	M4.10	S มีการวางแผนให้ครู สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอ
จุดอ่อน	M4.1	W ผู้บริหารมีการวางแผนด้วยความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากร
Weakness	M4.5	W ผู้บริหารมีความพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร
	M4.2	W ผู้บริหารมีความรู้ในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากร
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา	
Opportunities	O มีการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาจากส่วนกลาง	
อุปสรรค	T งบประมาณมีอย่างจำกัด ในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก	
Treat	T การบริหารจัดการงบปะมาณเป็นไปในรูปแบบอำนาจรวมศูนย์	
	T ครูไม่สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเพียงพอ	

M2 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ของ MANAGE การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก

จุดแข็ง	M2.3	S สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทของ
Strength	M2.1	สถานศึกษา
	M2.10	S สถานศึกษามีการวางแผนในการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทของ
		สถานศึกษา
	M2.11	S สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน

จุดอ่อน	M2.5	W สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก
Weakness	M2.9	W สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจและมีการติดตาม
	M2.6	ตรวจสอบ
	M2.7	W สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนและมีการติดตาม ตรวจสอบ
	M2.11	W สถานศึกษามีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมหลักสูตรตามความถนัดและความสนใจ	
Opportunities	O สถานศึกษามีการเปิดห้องเรียนพิเศษเพิ่มความหลากหลายให้กับผู้เรียน	
อุปสรรค	T ผู้ปกครองขาดความเข้าใจในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามความสนใจ	
Treat	T ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังคงให้ความนิยมกับหลักสูตร วิทย์ คณิต	
	T ผู้เรียนขาดอำนาจในการตัดสินใจเลือกเรียนตามความถนัดและสนใจ	

M3 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 3 ของ MANAGE การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้

จุดแข็ง	M3.8	S มีการดำเนินการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง
Strength	M3.6	S ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงาน
	M3.9	S มีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน
จุดอ่อน	M3.1	W สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานที่เป็นที่ยอมรับ
Weakness	M3.5	ระดับสากล
	M3.12	W ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา
	M3.2	W ครูและผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ
		W สถานศึกษามีการดำเนินการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการทำงานที่เป็นที่ยอมรับระดับสากล
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้	
Opportunities	O ระบบการประเมินวิทยฐานะมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการเรียนรู้จากในห้องเรียนและตามสถาพจริง	
อุปสรรค	T ภาระงาน โครงการอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้สอนไม่	
Treat	สามารถพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	T ผู้บริหารบางส่วนให้ความสำคัญกับภาระงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	
	T ครูขาดการสนับสนุนให้พัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่	

M1 ตัวบ่งชี้อันดับที่ 4 ของ MANAGE การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา

จุดแข็ง	M1.2	S ผู้บริหารมีการดำเนินการตามนโยบายด้วยความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักแบะศรัทธา
Strength	M1.6	ในองค์กร
	M1.7	S ผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ
		S ครูในองค์กรมีการวางแผนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย

จุดอ่อน	M1.1	W ผู้บริหารมีการวางแผนโดยยึดหลัก องค์ความรู้ ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร
Weakness	M1.10	W ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย
	M1.4	W ผู้บริหารมีวิริยะ ในการวางแผนเพื่อพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย
	M1.11	W ครูมีการดำเนินการให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการพัฒนาการสอนตามนโยบาย
โอกาส	O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการให้อิสระในการขับเคลื่อนสถานศึกษาตามนโยบาย	
Opportunities	O โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนงานสถานศึกษา	
อุปสรรค	T นโยบายมีความคลาดเคลื่อน จากระดับสั่งการสู่ระดับการปฏิบัติ	
Treat	T นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง	
	T นโยบายไม่สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยข้อแตกต่างตามบริบของพื้นที่ของสถานศึกษา	

ตารางที่ 4.21 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix

กลยุทธ์เชิงรุก	**Strengths จุดแข็ง (S)**
SO	S1 สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานให้มีความปลอดภัย ครู ผู้บริหารรวมถึงบุคลากรมีการเสริมสร้างความเป็นมิตรให้เกียรติกันเพื่อสร้างความเป็นมิตร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยในองค์กร
	S2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดรวมถึงสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียนและเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้
	S3 ครูมีการวางแผนในการจัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการในการพัฒนาความรู้ และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย
	S4 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาและการดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนมีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

Opportunities โอกาส (O)	กลยุทธ์
O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนตามนโยบายความปลอดภัยในโรงเรียน O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบเทคโนโลยีในการช่วยคัดกรองผู้เรียน เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิจัยในชั้นเรียนและมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และมีการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาจากส่วนกลาง	1. เป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
	2. เป็นสถานศึกษาที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง
	3. เป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและการให้ครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
	4. เป็นสถานศึกษาที่มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์เฝ้าระวัง	**Strengths จุดแข็ง (S)**
ST	S1 สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานให้มีความปลอดภัย ครูผู้บริหารรวมถึงบุคลากรมีการเสริมสร้างความเป็นมิตรให้เกียรติกันเพื่อสร้างความเป็นมิตร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัยในองค์กร
	S2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดรวมถึงสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียนและเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้
	S3 ครูมีการวางแผนในการจัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการในการพัฒนาความรู้ และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย
	S4 ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาและการดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนมีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

Threats อุปสรรค (T)	กลยุทธ์
T1บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารกับผู้เรียนที่ต่างวัย ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสีย ละเลยความปลอดภัยทางร่างกายและสุขภาพและไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพกายและจิตใจ T บุคลากรไม่สามารถคัดกรองผู้เรียนรายบุคคลได้ และการคัดกรองนักเรียนไม่สามารถแยกกลุ่มได้อย่างแม่นยำ ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองหรือชุมชน T ครูไม่มีเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรมและการสนับสนุนที่เพียงพอทั้งในด้านงบประมาณและขาดอิสรภาพในการทำวิจัยด้วยภาระงานอื่นๆ ที่มากเกินความจำเป็น T งบประมาณมีอย่างจำกัด ในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กการบริหารจัดการงบปะมาณเป็นไปในรูปแบบอำนาจรวมศูนย์ครูไม่สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเพียงพอ	1. เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัย ที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง 3. เป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้รอบด้าน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและการให้ครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC 4. เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ปรับปรุง	**Weaknesses จุดอ่อน (W)**
WO	สถานศึกษายังขาดการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว ของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงนักเรียน ครูยังขาดการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมดำเนินการสอนโดยขาดการคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน ผู้บริหารยังขาดการดำเนินการเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู รวมถึงไม่มีมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารขาดความพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร รวมถึงความรู้ในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

Opportunities โอกาส (O)	กลยุทธ์
O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา มีการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนตามนโยบายความปลอดภัยในโรงเรียน O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบเทคโนโลยีในการช่วยคัดกรองผู้เรียน เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิจัยในชั้นเรียนและมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง O นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และมีการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาจากส่วนกลาง	1. เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
	2. เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง
	3. เป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้รอบด้าน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและการให้ครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
	4. เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์เชิงรับ	**Weaknesses จุดอ่อน (W)**
WT	สถานศึกษายังขาดการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว ของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงนักเรียน
	ครูยังขาดการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมดำเนินการสอนโดยขาดการคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน
	ผู้บริหารยังขาดการดำเนินการเพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู รวมถึงไม่มีมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน
	ผู้บริหารขาดความพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร รวมถึงความรู้ในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

Threats อุปสรรค (T)	กลยุทธ์
T บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารกับผู้เรียนที่ต่างวัย ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสีย ละเลยความปลอดภัยทางร่างกายและสุขภาพและไม่สามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพกายและจิตใจ	1. เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
T บุคลากรไม่สามารถคัดกรองผู้เรียนรายบุคคลได้ และการคัดกรองนักเรียนไม่สามารถแยกกลุ่มได้อย่างแม่นยำ ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ปกครองหรือชุมชน	2. เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง
T ครูไม่มีเวทีในการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรมและการสนับสนุนที่เพียงพอทั้งในด้านงบประมาณและขาดอิสรภาพในการทำวิจัยด้วยภาระงานอื่นๆ ที่มากเกินความจำเป็น	3. เป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้รอบด้าน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและการให้ครูสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
T งบประมาณมีอย่างจำกัด ในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กการบริหารจัดการงบปะมาณเป็นไปในรูปแบบอำนาจรวมศูนย์ครูไม่สามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างเพียงพอ	4. เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4.21 สามารถสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล S W O T โดยใช้ผลการศึกษาการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix

4.2.3 ผลการสร้างและพัฒนาร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จากตาราง SWOT and TOWS Matrix ผู้วิจัยสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ทั้งหมด ดังต่อไปนี้

ร่างชื่อกลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ร่างวิสัยทัศน์

เสริมสร้างสถานศึกษาที่ปลอดภัย ได้คุณภาพ ตามมาตรฐาน บนพื้นฐานแนวคิด เรียนดี มีความสุข โดยไม่มีใครถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง

ร่างพันธกิจ

1. เสริมสร้าง สนับสนุน สถานศึกษาให้เป็นสถานที่ปลอดภัย อย่างรอบด้าน ครบทุกบริบท

2. เสริมสร้าง สนับสนุน การใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเด็กคนใดถูกละเลย ทอดทิ้ง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข ตามสมรรถนะ เพื่อพร้อมเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณภาพ

3. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นมาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย

4. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามนโยบายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียม

5. เสริมสร้าง สนับสนุน แนวทางการพัฒนาอาชีพ ร่วมกับการสร้างเครือข่ายเพื่อหางบประมาณรายได้ มาใช้ลดข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และมีมาตรการในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

6. เสริมสร้าง สนับสนุน สร้างค่านิยมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งความสุข และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและเรียนอย่างมีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย และทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7. เสริมสร้าง สนับสนุน การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานแนวคิด NCLB ไม่มีเด็กคนใดถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ปลอดภัยและมีความสุข

ร่างกลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

แผนการดำเนินการ (P) กระบวนการดำเนินการ (I) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E) เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

กลยุทธ์รองที่ 1.1 Strategy การวางยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 1.2 Structure การวางโครงสร้างการดำเนินการสร้างความปลอดภัย

กลยุทธ์รองที่ 1.3 Systems การกำหนดระบบการบริหารจัดการ ความปลอดภัย

กลยุทธ์รองที่ 1.4 Staffs การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากร ครู นักเรียน

กลยุทธ์รองที่ 1.5 Skill การพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการยกระดับความปลอดภัย

กลยุทธ์รองที่ 1.6 Styles การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัย

กลยุทธ์รองที่ 1.7 Shared value การปลูกฝังค่านิยมเสริมสร้างความปลอดภัยในองค์กร

ร่างกลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา

แผนการดำเนินการ (P) กระบวนการดำเนินการ (I) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E) เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง

กลยุทธ์รองที่ 2.1 Strategy การวางกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความสุขให้กับผู้เรียนด้วยระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพรอบด้าน

กลยุทธ์รองที่ 2.2 Structure การกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเสริมสร้างความสุขในการจัดการเรียนรู้และการทำงานในองค์กร

กลยุทธ์รองที่ 2.3 Systems การวางระบบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เรียนดีและมีความสุขอย่างมีมาตรฐาน

กลยุทธ์รองที่ 2.4 Staffs การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยวงจร บ้าน โรงเรียน และชุมชน

กลยุทธ์รองที่ 2.5 Skill การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนจากครูที่ผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

กลยุทธ์รองที่ 2.6 Styles การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

กลยุทธ์รองที่ 2.7 Shared value การปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ด้วยระการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบวงจร

ร่างกลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้

แผนการดำเนินการ (P) กระบวนการดำเนินการ (I) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E) เป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้รอบด้าน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาผู้เรียนผ่านกระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุขตามบริบทของสถานศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์รองที่ 3.1 Strategy การวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้ชั้นเรียนเป็นฐานด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 3.2 Structure การกำหนดโครงสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนด้วยการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

กลยุทธ์รองที่ 3.3 Systems การวางระบบการสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานร่วมกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่3.4 Staffs การกำหนดทีมงานบุคลากรในการส่งเสริมกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่3.5 Skill การพัฒนาองค์ความรู้ในการวิจัยในชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่3.6 Styles การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

กลยุทธ์รองที่3.7 Shared value การปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ร่างกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

แผนการดำเนินการ (P) กระบวนการดำเนินการ (I) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E) เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดผ่านนโยบายที่เป็นเอกภาพตามบริบท

กลยุทธ์รองที่ 4.1 Strategy การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 4.2 Structure การกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 4.3 Systems การวางระบบการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 4.4 Staffs การกำหนดบทบาทบุคลากรในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 4.5 Skill การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 4.6 Styles การสร้างอัตลักษณ์ในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์รองที่ 4.7 Shared value การสร้างค่านิยมในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบาย อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ผลมติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ของการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก

4.3.1 ผล มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ตารางที่ 4.22 ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเหมาะสม ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ผลการประเมินกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)	**ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเหมาะสมโดยรวมของกลยุทธ์ทั้งฉบับ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเหมาะสมของ วิสัยทัศน์	4.92	0.28	มากที่สุด	2
ระดับความเหมาะสมของ พันธกิจ	4.82	0.28	มากที่สุด	3
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์หลักที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**1**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.1	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.2	4.92	0.28	มากที่สุด	4
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.3	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.4	5.00	0.00	มากที่สุด	3
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.5	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.6	4.92	0.28	มากที่สุด	6
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 1.7	4.92	0.28	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**4.92**	**0.28**	**มากที่สุด**	**2**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.1	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.2	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.3	4.92	0.28	มากที่สุด	6
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.4	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.5	5.00	0.00	มากที่สุด	3
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.6	5.00	0.00	มากที่สุด	4
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 2.7	4.92	0.28	มากที่สุด	7
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**4.92**	**0.28**	**มากที่สุด**	**3**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.1	4.85	0.38	มากที่สุด	**7**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.2	4.92	0.28	มากที่สุด	**4**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.3	4.92	0.28	มากที่สุด	**5**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.4	5.00	0.00	มากที่สุด	**1**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.5	5.00	0.00	มากที่สุด	**2**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.6	4.92	0.28	มากที่สุด	**6**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 3.7	5.00	0.00	มากที่สุด	**3**
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**4.85**	**0.38**	**มากที่สุด**	**4**
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.1	4.92	0.28	มากที่สุด	3
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.2	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.3	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.4	4.92	0.28	มากที่สุด	4
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.5	4.92	0.28	มากที่สุด	5

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	ระดับความเหมาะสมของกลยุทธ์ (n-13)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.6	4.85	0.38	มากที่สุด	6
ระดับความเหมาะสมของ กลยุทธ์รองที่ 4.7	4.85	0.38	มากที่สุด	7

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .50

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมของกลยุทธ์ทั้งฉบับ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเหมาะสมต่ำสุดสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 4 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 1

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.85 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.38 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ตารางที่ 4.23 ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเหมาะสมของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

การพัฒนากลยุทธ์	ฉันทามติ
1.ชื่อกลยุทธ์	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกัน โดยให้ความเห็นว่า ชื่อกลยุทธ์มีความเหมาะสม สามารถเข้าใจได้ และสื่อสารถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่นำไปสู่การพัฒนาเป็นกลยุทธ์หลักได้โดยตรง ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะในในด้านการตั้งชื่อกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมในการสะกดคำให้ถูกต้องตามหลักภาษา
2.วิสัยทัศน์	ฉันทามติในที่ประชุม โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นในด้านความเหมาะสมของ วิสัยทัศน์ ให้มีความรัดกุม สื่อสารนถึงแนวการดำเนินการของความสำเร็จของกลยุทธ์ มีความเหมาะสมในระดับที่ยอมรับได้ หากจะมีการปรับเปลี่ยน นำเสนอให้มีการใช้ภาษาที่มีความสละสลวย และกระชับ สื่อสารได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็นของกลยุทธ์
3.พันธกิจ	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าพันธกิจมีความเหมาะสม สอดคล้องกับชื่อกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายไปสู่กลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองได้ ที่ประชุมส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดลำดับและตัดทอนคำที่ไม่จำเป็น ผลสรุปการวิพากษ์ให้ความเห็นว่ามีความเหมาะสม
4.กลยุทธ์ที่ 1	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นต่อกลยุทธ์ที่ 1 ว่ามีความเหมาะสมมาก ต่อการบริหารสถานศึกษาภายใต้แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง มีการให้ความเห็นสอดคล้องต้องกันว่ากลยุทธ์ที่ 1 มีความเหมาะสมต่อกลยุทธ์โดยรวม
5.กลยุทธ์ที่ 2	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ข้อเสนอแนะต่อความเหมาะสมของกลยุทธ์หลักที่ 2 ว่า โดยรวมมีความสอดคล้องเหมาะสมต่อกลยุทธ์ในภาพรวม มีความเหมาะสมในการดำเนินกลยุทธ์และนำไปสู่กลยุทธ์รองได้สมบูรณ์
6.กลยุทธ์ที่ 3	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นต่อกลยุทธ์หลักที่ 3 ว่า มีความเหมาะสม แต่มีบางส่วนที่ต้องปรับกระบวนการอธิบายกลยุทธ์ในส่วนของวิธีดำเนินการ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมติโดยร่วมให้ข้อสรุปว่ามีความเหมาะสม
7.กลยุทธ์ที่ 4	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นในประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องต่อเนื่องไปถึงกลยุทธ์รอง และมีความเหมาะสมต่อชื่อกลยุทธ์และวิสัยทัศน์อย่าเหมาะสมลงตัว

ตารางที่ 4.24 ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Designในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ผลการประเมินกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)	**ระดับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นไปได้โดยรวมของกลยุทธ์ทั้งฉบับ	3.92	0.28	มาก	1
ระดับความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์	3.85	0.38	มาก	2
ระดับความเป็นไปได้ของ พันธกิจ	3.77	0.44	มาก	3
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**ระดับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์หลักที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**3.00**	**0.26**	**มากที่สุด**	**1**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.1	3.00	0.26	มาก	1
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.2	3.92	0.28	มาก	6
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.3	3.00	0.26	มาก	2
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.4	3.00	0.26	มาก	3
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.5	3.00	0.26	มาก	4
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.6	3.00	0.26	มาก	5
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 1.7	3.92	0.28	มาก	7
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 2การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**ระดับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**3.00**	**0.26**	**มากที่สุด**	**2**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.1	3.85	0.38	มาก	6
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.2	3.00	0.26	มาก	1
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.3	3.00	0.26	มาก	2
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.4	3.92	0.28	มาก	3
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.5	3.85	0.38	มาก	7
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.6	3.92	0.28	มาก	4
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 2.7	3.92	0.28	มาก	5

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**ระดับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**3.92**	**0.28**	**มากที่สุด**	**4**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.1	3.92	0.28	มาก	4
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.2	3.00	0.26	มาก	1
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.3	3.92	0.28	มาก	5
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.4	3.00	0.26	มาก	2
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.5	3.92	0.28	มาก	6
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.6	3.00	0.26	มาก	3
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 3.7	3.85	0.38	มาก	7
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**ระดับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**3.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**3**
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.1	3.00	0.26	มาก	1
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.2	3.92	0.28	มาก	4
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.3	3.92	0.28	มาก	5
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.4	3.85	0.38	มาก	6
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.5	3.00	0.26	มาก	2
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.6	3.00	0.26	มาก	3
ระดับความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์รองที่ 4.7	3.85	0.38	มาก	7

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมของกลยุทธ์ทั้งฉบับ อยู่ในระดับ มาก มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มาก แสดงว่า มีความเป็นไปได้ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 3.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.26 อยู่ในระดับ มาก เป็น

อันดับที่ 1 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 5

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 3.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 3.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 3.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.26 อยู่ในระดับ มาก เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ตารางที่ 4.25 ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

การพัฒนากลยุทธ์	ฉันทามติ
1.ชื่อกลยุทธ์	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกัน โดยให้ความเห็นว่า ชื่อกลยุทธ์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และดำเนินกลยุทธ์
2.วิสัยทัศน์	ฉันทามติในที่ประชุม โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นในด้านความเป็นไปได้ของ วิสัยทัศน์ ว่า วิสัยทัศน์สามารถนำไปสู่ผลการดำเนินกลยุทธ์ทั้งในด้านกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รองในระดับที่เป็นไปได้จริง และสามารถเป็นไปได้ตามเป้าหมาย
3.พันธกิจ	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าพันธกิจมีความเป็นไปได้ โดยในพันธกิจรายข้อ มีความเป็นไปได้ในเชิงกลยุทธ์หลัก และนำไปสู่ความเป็นไปได้ในรายกลยุทธ์รอง
4.กลยุทธ์ที่ 1	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นต่อกลยุทธ์ที่ 1 ว่ามีความเป็นไปได้บ้าง โดยมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง และมติที่ประชุมส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็น เชิงเสนอแนะในการเพิ่มเติมกลยุทธ์บางส่วนเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ให้มากยิ่งขึ้น ในด้านความปลอดภัยนอกสถานศึกษา
5.กลยุทธ์ที่ 2	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ข้อเสนอแนะต่อความเหมาะสมของกลยุทธ์หลักที่ 2 ว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้สูง ในส่วนของกลยุทธ์หลัก ในส่วนของกลยุทธ์รองได้ให้ข้อเสนอเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ให้มากยิ่งขึ้นด้วยการปรับประยุกต์กลยุทธ์ให้เป็นเชิงประจักษ์ยิ่งขึ้น
6.กลยุทธ์ที่ 3	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นต่อกลยุทธ์หลักที่ 3 ว่า มีความเป็นไปได้มาก ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มวิธีดำเนินการปลีกรองในส่วนของกลยุทธ์รองให้มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น
7.กลยุทธ์ที่ 4	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นในประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ว่ามีความเป็นไปได้ปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่ต้องอาศัยบริบทภายนอกในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของความเป็นไปได้ และการใช้กลยุทธ์จริง

ตารางที่ 4.26 ผลการประเมิน มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์ ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ผลการประเมินกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)	**ระดับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นประโยชน์โดยรวมของกลยุทธ์ทั้งฉบับ	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเป็นประโยชน์ของ วิสัยทัศน์	4.85	0.38	มากที่สุด	2
ระดับความเป็นประโยชน์ของ พันธกิจ	4.77	0.44	มากที่สุด	3
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**ระดับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์หลักที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	**4.92**	**0.28**	**มากที่สุด**	**4**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.1	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.2	4.92	0.28	มากที่สุด	3
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.3	4.92	0.28	มากที่สุด	4
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.4	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.5	4.92	0.28	มากที่สุด	6
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.6	4.85	0.38	มากที่สุด	7
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 1.7	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**ระดับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**1**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.1	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.2	4.92	0.28	มากที่สุด	4
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.3	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.4	5.00	0.00	มากที่สุด	3
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.5	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.6	4.92	0.28	มากที่สุด	6
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 2.7	4.92	0.28	มากที่สุด	7

ตารางที่ 4.26

ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**ระดับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์**			
	$\overline{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**2**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.1	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.2	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.3	4.92	0.28	มากที่สุด	6
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.4	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.5	5.00	0.00	มากที่สุด	3
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.6	4.92	0.28	มากที่สุด	7
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 3.7	5.00	0.00	มากที่สุด	4
ผลการประเมินกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**ระดับความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์**			
	$\overline{x}$	**S.D.**	**ระดับ**	**อันดับ**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**	**3**
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.1	5.00	0.00	มากที่สุด	1
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.2	4.92	0.28	มากที่สุด	5
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.3	5.00	0.00	มากที่สุด	2
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.4	5.00	0.00	มากที่สุด	3
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.5	4.85	0.38	มากที่สุด	6
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.6	4.85	0.38	มากที่สุด	7
ระดับความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์รองที่ 4.7	5.00	0.00	มากที่สุด	4

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความเป็นประโยชน์ของ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่า ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความเป็นประโยชน์ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 6

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 6

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่

ตารางที่ 4.27 ผลการวิพากษ์ผ่านการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเป็นประโยชน์ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

การพัฒนากลยุทธ์	ฉันทามติ
1.ชื่อกลยุทธ์	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกัน ว่าชื่อกลยุทธ์ควรเพิ่มความเป็นระดับสากล โดยใช้ภาษาอังกฤษร่วมกับภาษาไทย จะก่อให้เกิดความเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นในส่วนของชื่อกลยุทธ์
2.วิสัยทัศน์	ฉันทามติในที่ประชุม โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นในด้านความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ สามารถนำไปปรับประยุกต์สู่การกำหนดวิสัยทัศน์อื่นๆที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารสถานศึกษาภายใต้แนวคิด NCLB ซึ่งเห็นร่วมกันว่าเป็นประโยชน์ในเชิงนโยบาย
3.พันธกิจ	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่าพันธกิจมีความเป็นประโยชน์ในด้านการปฏิบัติจริง โดยสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการตามพันธกิจดังกล่าว โดยแต่ละข้อสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติกลยุทธ์ตามแนวคิด
4.กลยุทธ์ที่ 1	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นต่อกลยุทธ์ที่ 1 ว่ามีความเป็นประโยชน์ในด้านการส่งเสริมหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะในด้านกลยุทธ์หลักในการเสริมสร้างความปลอดภัย ที่จะเกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติในพื้นที่และนำไปสู่ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาด้านอื่นๆต่อไปได้
5.กลยุทธ์ที่ 2	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ข้อเสนอแนะต่อความเหมาะสมของกลยุทธ์หลักที่ 2 ว่า โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในด้านการลดความเหลื่อมล้ำ สามารถนำไปสู่ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ เชิงพื้นที่และเชิงนโยบายได้
6.กลยุทธ์ที่ 3	ฉันทามติในที่ประชุม มีความเห็นต่อกลยุทธ์หลักที่ 3 ว่า มีความเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกลยุทธ์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะประโยชน์ต่อการเป็นต้นแบบของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนและครูตามกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง
7.กลยุทธ์ที่ 4	ฉันทามติในที่ประชุม ให้ความเห็นในประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ว่ามีความเป็นประโยชน์ ในระดับที่ยอมรับได้จากการกำหนดกลยุทธ์หลัก และกยุทธ์รอง แม้ในที่ประชุมจะมองเห็นว่าอาจจะมีข้อจำกัดในด้านบริบทภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ถือว่าเป็นประโยชน์ในเชิงการกำหนดนโยบายและพัฒนาต่อไป

4.4 กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ชื่อกลยุทธ์

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์

เสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย ได้คุณภาพ ตามมาตรฐาน บนพื้นฐานแนวคิดเรียนดี มีความสุข โดยไม่มีใครถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง

พันธกิจ

1. เสริมสร้าง สนับสนุน สถานศึกษาให้เป็นสถานที่ปลอดภัย อย่างรอบด้าน ครบทุกบริบท

2. เสริมสร้าง สนับสนุน การใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเด็กคนใดถูกละเลย ทอดทิ้ง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข ตามสมรรถนะ เพื่อพร้อมเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณภาพ

3. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นมาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย

4. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามนโยบายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียม

5. เสริมสร้าง สนับสนุน แนวทางการพัฒนาอาชีพ ร่วมกับการสร้างเครือข่ายเพื่อหางบประมาณรายได้ มาใช้ลดข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และมีมาตรการในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

6. เสริมสร้าง สนับสนุน สร้างค่านิยมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งความสุข และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและเรียนอย่างมีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย และทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7. เสริมสร้าง สนับสนุน การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานแนวคิด NCLB ไม่มีเด็กคนใดถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ปลอดภัยและมีความสุข

กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา

เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.1 Strategy</u> การวางยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาร่วมกันวางแผนนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจให้สถานศึกษาขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีความคลอบคลุมรอบด้านในการเสริมสร้างความปลอดภัย	1. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการทำงานในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส 2. ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย 3. สำรวจภัยทางสภาพแวดล้อม ผลกระทบทางจิตใจ และความปลอดภัยทางไซเบอร์
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีแผนงานยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับ นักเรียน ครูและบุคลากร ประกอบด้วย ความปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม สถานศึกษามีแผนการป้องกันอันตรายจากสภาพแวดล้ม ความปลอดภัยทางร่างกาย สถานศึกษามีแผนกพยาบาล ในการดูแลรักษาร่างกายและป้องกันอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยทางจิตใจ สถานศึกษามีศูนย์ให้คำปรึกษาและดูแลฟื้นฟูรวมถึงสร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.2 Structure</u> การวางโครงสร้างการดำเนินการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการวางแผนงานในการกกำหนดโครงสร้างการบริหารเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นโครงสร้างของกลุ่มงานในการบริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา	1. สถานศึกษากำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา 2. สำรวจความปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย อาคารสถานที่ความปลอดภัยทางร่างกาย ความปลอดภัยทางจิตใจ 3. จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา เวทีในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดโดยอิสระ 4. เฝ้าระวังความปลอดภัยทางไซเบอร์โดยให้ความรู้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นสัดส่วน สามารถเชื่อมโยงการทำงานซึ่งกันและกันได้ โดยมีโครงสร้างประกอบอยู่ในกลุ่มงานการบริหารสถานศึกษา และติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามโครงสร้าง ให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัยอย่างรอบด้านตามริบท	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.3 Systems</u> การกำหนดระบบการบริหารจัดการ การเสริมสร้างความปลอดภัย

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษามีการวางระบบการดำเนินงานในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยอย่างเป็นระบบ จากโครงสร้างการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยสร้างระบบการทำงานที่มีความประสานสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบที่มีความคล่องตัวและเป็นรูปธรรม	1. สถานศึกษาดำเนินการสร้างคู่มือระบบการทำงานในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา 2. กำหนดระบบการทำงานที่มีความเป็นหนึ่งเดียว บนพื้นฐานปลายทางเป้าหมายของการเสริมสร้างความปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ทางร่างกาย การพยาบาลเบื้องต้น 3. เฝ้าระวังความปลอดภัยทางจิตใจโดยการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และ ทางไซเบอร์
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามระบบ โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามระบบเพื่อวิเคราะห์จุดบกพร่อม และข้อจำกัดของระบบการดำเนินงานในการเสริมสร้างความปลอดภัยในด้านต่างๆ เพื่อสรุปประเด็นมาพัฒนาระบบการทำงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.4 Staffs</u> การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากร ครู นักเรียน และผู้บริหาร

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษามีการวางแผนในการให้บุคลากรในองค์กรมีความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นที่ คนในองค์กรเป็นสำคัญที่สุด และมุ่งเน้นในการสร้างความปลอดภัยให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างรอบด้าน รัดกุม	1. สถานศึกษามีการกำหนดลักสูตร สอดแทรกองค์ความรู้ในเรื่องของการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาในทุกระดับ 2. สำรวจระดับห้องเรียน ไปจนถึงระดับโรงเรียน และให้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การปลูกฝังองค์ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาให้กับบุคลากรทุกระดับ
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบพื้นฐานองค์ความรู้ของนักเรียน ครูและบุคลากรให้สามารถพัฒนาความรู้ในด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในด้านต่างๆได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงผลักดันให้บุคลากรสามารถเผยแพร่องค์ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.5 Skill</u> การพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการยกระดับความปลอดภัยในสถานศึกษา

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา โดยสอดแทรกองค์ความรู้เรื่องการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน รวมถึงการจัดบรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้มีองค์ความรู้ในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา	1. สถานศึกษาดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. กำหนดกรอบการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์รู้ ทักษะในการขับเคลื่อนเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษา 3. ส่งเสริมให้สามารถดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการมีองค์ความรู้ถูกต้อง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษา โดยผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนโดยการสอดแทรกและบูรณาการองค์ความรู้ในเรื่องการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษาด้านต่างๆเพื่อลงสู่ผู้เรียนและมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประกอบกับการส่งเสริมสมรรถนะองค์ความรู้ให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในทุกๆด้านควบคู่กัน	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.6 Styles</u> การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรแห่งความปลอดภัย

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกัน	

<u>กลยุทธ์รองที่ 1.7 Shared value</u> การปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการเสริมสร้างความปลอดภัยในองค์กร

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา และสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	

กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา

เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริง

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.1 Strategy</u> การวางกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความสุขให้กับผู้เรียนด้วยระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพรอบด้าน

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางกลยุทธ์ในการ ดำเนินการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพคลอบคลุมบนพื้นฐานที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีความสุขควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนด้านวิชาการและพัฒนาครูอย่างรอบด้าน	1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสุข 2. วิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคของการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสุข 3. กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการอสนและพัฒนาผู้เรียนได้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตามตรวจสอบโดยการกระจายอำนาจให้มีการประเมินและรับฟังความคิดเห็นแบบย้อมกลับ ในด้านการสร้างความสุขในองค์กรจากครู และความสุขในการจัดการเรียนรู้จากนักเรียน รวมถึงพิจารณาภาพรวมของการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาครูนักเรียนบนพื้นฐานของกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ทั้งในระดับห้องรัยน ระดับชั้นเรียน และในระดับองค์กร	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.2 Structure</u> การกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเสริมสร้างความสุขในการจัดการเรียนรู้และการทำงานในองค์กร

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดโครงสร้างการทำงานในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและเสริมสร้างความสุขในการจัดการเรียนรู้และการทำงานในองค์กรโดยกำหนดไว้ในกลุ่มงานกิจการนักเรียน เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนางานตามกลยุทธ์	1. กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานไว้ในกลุ่มงานเพื่อขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งบริบท 2. กำหนดโครงสร้างสวัสดิการและขวัญกำลังใจรวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้ทุคนในองค์กร 3. กำหนดโครงสร้างการดำเนินการทุกกระบวนการด้วยวงจร PDCA ให้สามารถเห็นผลเชิงประจักษ์
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษาจัดโครงสร้างการดำเนินงานให้ครู บุคลากร ผู้เรียนรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการเรียนการสอนสามารถประเมินผลการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร ทั้ง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ด้วยการกำหนดโครงสร้างการทำงานให้ทุกคนสามารถร่วมประเมินและให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระและปลอดภัย	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.3 Systems</u> การวางระบบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เรียนดีและมีความสุขอย่างมีมาตรฐาน

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนในการจัดทำคู่มือและมาตรฐานการดำเนินงานการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เรียนดีและมีความสุขอย่างมีมาตรฐานให้เป็นรูปแบบที่องค์กรมีความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันในด้านการเสริมสร้างความสุขขององค์กรร่วมกับการพัฒนาครูและผู้เรียนบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร	1. วางระบบการดำเนินงานไว้ในกลุ่มงานเพื่อขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ครอบคลุมทั้งบริบท 2. วางระบบในการจัดสวัสดิการและขวัญกำลังใจรวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้ทุคนในองค์กร 3. จัดทำคู่มือการดำเนินการทุกกระบวนการด้วยวงจร PDCA ให้สามารถเห็นผลเชิงประจักษ์
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินระบบการดำเนินงานจากผลการดำเนินงานด้วยการประเมินประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานที่เกิดจากระบบการทำงานตามคู่มือที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการใช้ระกบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่สามารถอำนวยความสะดวกให้ครูสามาระแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสะดวกและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.4 Staffs</u> การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยวงจร บ้าน โรงเรียน และชุมชน

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดบทบาทของบุคลากรตั้งแต่ฝ่ายบริหาร ครูและบุคลากรรวมถึงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยวงจร บ้าน โรงเรียน และชุมชนอย่างครอบคลุม	1. แต่งตั้งบุคลากรโดยกำหนดกรอบการทำงานให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับความถนัด 2. อบรมทำความเข้าใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถประสานงานร่วมกับบ้าน โรงเรียน และชุมชนได้อย่างราบรื่น 3. ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานของสวัสดิการจำเป็นและความสะดวกในการทำงาน
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษาแต่งตั้งบุคลากรเพื่อทำการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งในด้านประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ความสะดวกของการดำเนินงานและความพึงพอใจของการดำเนินงานเพื่อให้สามารถพัฒนาการดำเนินงานจากบทบาทของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายโดยมีพื้นฐานแนวคิดสำคัญของการติดตามตรวจสอบคือความสะดวกในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นสำคัญ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.5 Skill</u> การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนจากครูที่ผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนเพื่ออบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การมีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ บนพื้นฐานของการมีความสุขในการเรียนรู้อย่างรอบด้านครบถ้วนทุกบริบทผ่านการดูแลช่วยเหลทอนักเรียน	1. กำหนดหลักสูตรที่สามารถพัฒนาผู้เรียนโดยมีพื้นฐานสำคัญคือการสร้างความสุขในการเรียนรู้ 2. กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรโดยยึดพื้นฐานแนวคิดการให้อิสระในการพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของความสุขและความพอใจ 3. กำหนดสมรรถนะที่สำคัญโดยทุกเป้าหมายจะต้องดำเนินภายใต้กรอบแนวคิดของการสร้างความสุขผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษาแต่งตั้งกรรมการเพื่อวิพากษ์หลักสูตรและกรอบการอบรมพัฒนาตนเองของนักเรียน ครูและบุคลากรเพื่อทำการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ครูและบุคลากร ให้สามารถเกิดสมรรถนะที่สำคัญโดยทุกเป้าหมายจะต้องดำเนินภายใต้กรอบแนวคิดของการสร้างความสุขผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.6 Styles</u> การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆโดยผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องการสร้างบรรยากาศความสุขอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันด้วยการใช้ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่สะดวกมีประสิทธิภาพ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 2.7 Shared value</u> การปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ด้วยระการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบวงจร

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการในเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ด้วยระการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบวงจรและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้

เป็นสถานศึกษาที่ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาผู้เรียนผ่านกระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.1 Strategy</u> การวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้ชั้นเรียนเป็นฐานด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจากการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	1. มีการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2. มีการกำหนดกลยุทธ์ในการให้ครูต้องมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้มางวิชาชีพ 3. มีการกำหนดกลยุทธ์ให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและอำนวยความสะดวกในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายคือชั้นเรียนเป็นฐาน
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมตามกลยุทธ์ ในด้านการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยเริ่มจากในชั้นเรียน ด้วยการใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้โดยอิสระ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.2 Structure</u> การกำหนดโครงสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนด้วยการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการวางแผนในการกำหนดโครงสร้างการดำเนินการ ในการส่งเสริมให้มีทีมผู้นำการวิจัยในชั้นเรียนจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการจัดการชั้นเรียนโดยพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานในการส่งเสริมกระบวนการให้ครูจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 2. กำหนดโครงสร้างในการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3. กำหนดโครงสร้างให้ผู้บริหารและครูมีอิสระในการออกแบบการจัการเรียนรู้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานตามโครงสร้าง และวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการเผยแพร่ผลการวิจัยผ่านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครู	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.3 Systems</u> การวางระบบการสร้างมาตรฐานในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานร่วมกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการกำหนดคู่มือ เพื่อวางระบบในการส่งเสริมกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนร่วมกับการแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน	1. กำหนดคู่มือ โดยใช้ระบบการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 2. วางระบบในการให้ครูสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้แลกเปลี่ยนผลการวิจัย 3. วางระบบในการอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้โดยอิสระ
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการวางระบบในการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และการนำเสนอแลกเปลี่ยนกันในวงชุมชนการเรียนรู้ในวิชาชีพ โดยเน้นการใช้ระบบการประเมิน ติตาม ตรวจสอบผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสำคัญ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.4 Staffs</u> การกำหนดทีมงานบุคลากรในการส่งเสริมกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนในการสร้างทีมงานผู้นำในการส่งเสริมการดำเนินงานแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างผู้นำในการเป็นผู้เชี่ยวชาญสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดบทบาทให้สามารถส่งเสริมและแนะนำครูได้	1. กำหนดทีมนำ ในการเป็นผู้นำการจัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนน 2. กำหนดทีมนำ ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น 3. กำหนดทีมผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อแนะนำและพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ได้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ผลการดำเนินงานของทีมผู้นำในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน และมีการประเมินผลการทำงานของผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประเมินผลลัพธ์จากความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูให้มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างเป็นระบบ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.5 Skill</u> การพัฒนาองค์ความรู้ในการวิจัยในชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้ครูมีสมรรถนะในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยอิสระ	1. สถานศึกษากำหนดหลักสูตรในการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูได้รับการอบรม 2. สถานศึกษากำหนดกรอบการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะในด้านชุมชนการเรียนรู้ 3. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานองค์ความรู้และสมรรถนะของครูและบุคลากรให้สามารถพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ผลลัพธ์ของการอกกแบบการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นให้ครูมีองค์ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นฐานร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.6 Styles</u> การเสริมสร้าง อัตลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆโดยผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องการสร้างบรรยากาศความสุขอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันด้วยการใช้ระบบกระบวนการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	

<u>กลยุทธ์รองที่ 3.7 Shared value</u> การปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการในเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ด้วยระการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบวงจรและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2. มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรผ่านกระบวนการวิจัย	

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา

เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดผ่านนโยบายที่เป็นเอกภาพตามบริบทของสถานศึกษา

<u>กลยุทธ์รองที่ 4.1 Strategy</u> การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินการ (P)	กระบวนการดำเนินการ (I)
สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายโดยยึดกลยุทธ์ที่ได้จัดทำไว้เพื่อให้ครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียมีความเข้าใจที่สอดคล้องต้องกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในด้านการบริหารทรัพยากรและการสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน	1. วางแผนกำหนดนโยบายในการจัดหาทรัพยากร ทั้งในด้าน คน (Man) งบประมาณ (Money) ตามกลยุทธ์ 2. กำหนดกลยุทธ์และนำเสนอผ่านนโยบาย ด้วยการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ 3. กำหนดกลยุทธ์โดยใช้จุดแข็ง และโอกาสเพื่อออกแบบนโยบายในการสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษา มีการติดตามตรวจสอบ การเผยแพร่นโยนบายให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยประเมินจากความเป็นไปได้ ความเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ให้สามารถพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้โดยตรงและต่อเนื่อง	

<u>กลยุทธ์รองที่ 4.2 Structure</u> การกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษากำหนดโครงสร้างในการจัดสรรทรัพยากรในระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดให้มีโครงสร้างการดำเนินงานที่เปิดเผย โปร่งใส และเหมาะสม ทั้งโครงสร้างในการบริหารจัดการและโครงสร้างในการดำเนินงานกิจการของสถานศึกษา	1. มีการวางโครงสร้างการบริหารจัดการการจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในกิจการสถานศึกษา 2. มีการวางโครงสร้างในการดำเนินงานเพื่อใช้ทรัพยากรในการจัดการศึกษา 3. มีการวางโครงสร้างการทำงานผ่านนโยบายร่วม ที่มีการเผยแพร่อย่างตรงกัน เปิดเผย โปร่งใส
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และในด้านการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโครงสร้างการดำเนินงานและการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการสร้างมาตจรฐานในการจัดการศึกษาผ่านนโยบายที่เน้น ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์	

<u>กลยุทธ์รองที่ 4.3 Systems</u> การวางระบบการดำเนินงานในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการวางระบบ การใช้ทรัพยากรทั้งในด้านคน และ เงินที่เป็นรูปธรรม และมีส่วนร่วมด้วยหลักประชาธิปไตย ให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเสนอแนะ และให้ความเห็น ด้วยรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน	1. กำหนดรูปแบบการใช้ทรัพยากรที่เป็นมาตรฐานโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทั้งระบบ 2. ใช้รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรในการสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เป็นมาตรฐานและพัฒนาข้อจำกัดอย่างต่อเนื่อง 3. พัฒนาและแก้ไขรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ ผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ระบบการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ และพัฒนารูปแบบเพื่อแก้ไขข้อจำกัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	

<u>กลยุทธ์ย่อยที่ 4.4 Staffs</u> การกำหนดบทบาทบุคลากรในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่มีความรู้และความสมัครใจในการทำงานด้านงบประมาณ	1. กำหนดบทบาทบุคลากรในการเป็นทีมงานเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรตามนโยบาย 2. กำหนดบทบาทบุคลากรในการสำรวจความเห็นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรตามนโยบายอย่างเหมาะสม 3. ให้บุคลากรมีอิสระตามบทบาทที่ได้รับในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาโดยอิสระและสะดวก
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรตามบทบาทที่ได้รับ โดยมุ่งเน้นถึงความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานโดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรภายใต้แนวคิดให้บุคลากรมีอิสระตามบทบาทที่ได้รับโดยอิสระและสะดวก	

<u>กลยุทธ์รองที่4.5 Skill</u> การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานตามนโยบายและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นบุคลากรที่มีความรู้และความสมัครใจในการทำงานด้านงบประมาณ	1. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากร 2. ส่งเสริมหลักสูตรความรู้ ความเข้าใจ และกฎหมาย ระเบียบวิธีการในการใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณ 3. พัฒนาองค์ความรู้ให้ครูและบุคลากรสามารถส่งต่อองค์ความรู้ในการดำเนินงานจากรุ่นสู่รุ่นได้
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสมรรถนะและองค์ความรู้ของครูและบุคลากร ว่าสามารถดำเนินงานตามระเบียบ กฎหมายและวิธีการในการใช้งบประมาณด้านการเงินได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อสามารถนำไปใช้พัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	

<u>กลยุทธ์รองที่ 4.6 Styles</u> การสร้างอัตลักษณ์ในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร ในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	1. ส่งเสริมแนวคิดโฉงเรียนสุจริต ในการสร้างอัตลักษณ์ในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 2. สร้างอัตลักษณ์ในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 3. เชิดชูบุคลากรที่ส่งเสริมและเผยแพร่อัตลักษณ์ตามนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการจัดการศึกษาด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และเกิดประโยชน์ คุ้มค่า
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบ ครูและบุคลากรในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยประเมินจากความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินงานให้เกิดเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรร่วมกันเป็นโรงเรียนสุจริต	

<u>กลยุทธ์รองที่ 4.7 Shared value</u> การสร้างค่านิยมในการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบาย อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

แผนการดำเนินการ (P)	**กระบวนการดำเนินการ (I)**
สถานศึกษาวางแผนในการกำหนดนโยบาย และหลักการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปแบบการดำเนินการในเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ด้วยระการดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบวงจรและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยสอดแทรกไว้ในงานต่างๆ	1. สถานศึกษา ครู และบุคลากรดำเนินงานโดยยึดรูปแบบและแนวทางเดียวกัน 2.มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ตามนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา 3. ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรอย่างจริงจัง
การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ ของเป้าประสงค์ (E)	
ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานโดยให้ในทุกกระบวนการทำงาน มีการตระหนักในการทำงานบนพื้นฐานของแนวคิดการเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา จนเกิดเป็นอัตลักษณ์และแนวทางการทำงานร่วมกันที่สมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องต้องกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม	

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สามารถสรุปประเด็นผลการศึกษาวิจัย เพื่ออภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

บทสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย จนสามารถวิเคราะห์อ สรุปผลของการวิจัยได้เป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

5.1.1 สรุปผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ระดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

1) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 1 Manage การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.22 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.195 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 14 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ของลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.194 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก (M2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .191 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 11 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.333 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ (M3) โดยรวม มี

ค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.30 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.175 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 13 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.250 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา (M4) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.179 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 10 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.281

2) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind โดยรวมและรายด้านของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการเรียนรู้ พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 1 Manage การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (C1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .251 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 9 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.639 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (C2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.43 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.263 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 10 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.649

3) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปรองค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind โดยรวมและรายด้านของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ พบว่า ตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบที่ 1 Manage การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น .228 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.559 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (C3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.237 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 8 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น .611 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (B2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.236 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.574 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (B3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น

4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.251 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด 14 ตัว บ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.661 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิด เป็น 0.226 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.526

4) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติ ของตัวแปร องค์ประกอบ ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind โดยรวมและรายด้าน ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ตาม องค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยพบว่า ตัวบ่งชี้ตาม องค์ประกอบที่ 1 Manage การพัฒนากลไกและกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมผ่านค่าวิกฤต แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกข้อสามารถจำแนก กลุ่มได้หรือเป็นเนื้อหาเดียวกัน (Homogeneity) โดย ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.231 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.563 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม (S2) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.238 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 2 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.649 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ ปลอดภัยทางความคิด (S3) โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.249 ระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับ 1 จากทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คิดเป็น 0.611

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ ระดับและค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) สามารถจัดอันดับตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ได้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด อันดับ 1 ร่วมกัน ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านการสร้างความสุขในการเรียน (B1)

ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (B4)

ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม ด้านพื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ (S1)

ตัวบ่งชี้ อันดับ 1 ร่วม และด้านพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด (S3)

ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุด จากตัวบ่งชี้ทั้งหมด 14 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ อันดับที่ 14 ด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษา (M1)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 0.562, df = 1, P Value = 0.4534, RMSEA = 0.0007, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.003, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.351*- 0.938* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา Manage มีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนรู้ (Class)ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 2.328, df = 2, P Value = 0.0264, RMSEA = 0.0006, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.004, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.804*- 0.938* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Class) มีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ (Behind) ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 0.1080, df = 1, P Value = 0.7422, RMSEA = 0.0000, CFI = 1.000, TLI = 1.002, SRMR = 0.000, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.669*- 0.963* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านด้านการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทาง (Behind) มีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันจากข้อคำถามตามองค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ของตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 พบว่า การตรวจสอบข้อคำถามรายข้อ และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 4.735, df = 3, P Value = 0.2425, RMSEA = 0.0006, CFI = 1.000, TLI = 1.000, SRMR = 0.004, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.891*- 0.971* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโมเดลด้านการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา (SAVE) มีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis (CFA) อันดับสองของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบ ($\boldsymbol{\lambda}$) ของตัวแปรทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .517-.998 เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดองค์ประกอบโดยรวม ปรากฏว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ประกอบด้วย Chi-square = 42.492, df = 32, P Value = 0.1017, RMSEA = 0.020, CFI = 0.998, TLI = 0.996, SRMR = 0.047, แสดงว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.445*- 0.996* แสดงว่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: R^2) อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบโดยรวมของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) มีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ครบทุกตัวบ่งชี้

และจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) มีปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ 14 ตัวบ่งชี้ จากปัจจัยแฝงที่เป็นอิสระต่อกัน (Multi-Factor CFA MODEL) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้และปัจจัยแฝงโดยมีความอิสระต่อกัน

5.1.2 สรุปผลกการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กระบวนการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ กับทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ 7s Mckensey ของตัวแปรจึงสามารถพัฒนาเป็นร่างกลยุทธ์ ดังนี้

ผลการสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จากตาราง SWOT and TOWS Matrix ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ เสริมสร้างสถานศึกษาที่ปลอดภัย ได้คุณภาพ ตามมาตรฐาน บนพื้นฐานแนวคิด เรียนดี มีความสุข โดยไม่มีใครถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง

พันธกิจ

1. เสริมสร้าง สนับสนุน สถานศึกษาให้เป็นสถานที่ปลอดภัย อย่างรอบด้าน ครบทุกบริบท

2. เสริมสร้าง สนับสนุน การใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่มีเด็กคนใดถูกละเลย ทอดทิ้ง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข ตามสมรรถนะ เพื่อพร้อมเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณภาพ

3. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นมาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย

4. เสริมสร้าง สนับสนุน กระบวนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานตามนโยบายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างเท่าเทียม

5. เสริมสร้าง สนับสนุน แนวทางการพัฒนาอาชีพ ร่วมกับการสร้างเครือข่ายเพื่อหางบประมาณรายได้ มาใช้ลดข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และมีมาตรการในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข

6. เสริมสร้าง สนับสนุน สร้างค่านิยมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งความสุข และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและเรียนอย่างมีความสุข บนความแตกต่างหลากหลาย และทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7. เสริมสร้าง สนับสนุน การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานแนวคิด NCLB ไม่มีเด็กคนใดถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ปลอดภัยและมีความสุข

กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาแห่งความปลอดภัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในด้านร่างกาย และจิตใจรวมถึงความปลอดภัยรอบด้านของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุข เพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยบนพื้นฐานของทฤษฎี 7s Mckinsey จำนวน 7 กลยุทธ์ และดำเนินการตามวงรอบ P I E

กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา เป็นสถานศึกษาที่เสริมสร้างความสุขและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ที่มีการวางแผน ดำเนินการ และติดตามตรวจสอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้จริงในการเสริมสร้างความสุขให้กับผู้เรียนด้วยระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพรอบด้าน ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยบนพื้นฐานของทฤษฎี 7s Mckinsey จำนวน 7 กลยุทธ์ และดำเนินการตามวงรอบ P I E

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้รอบด้าน ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาผู้เรียนผ่านกระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนดี มีความสุขเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ชั้นเรียนเป็นฐานด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยบนพื้นฐานของทฤษฎี 7s Mckinsey จำนวน 7 กลยุทธ์ และดำเนินการตามวงรอบ P I E

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน ดำเนินการและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายและจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดผ่านนโยบายที่เป็นเอกภาพตามบริบทของสถานศึกษาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านนโยบายที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อยบนพื้นฐานของทฤษฎี 7s Mckinsey จำนวน 7 กลยุทธ์ และดำเนินการตามวงรอบ P I E

5.1.3 สรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ของการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No child Left Behind) ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก จากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมิน ด้านความเหมาะสม ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) พบว่า ความเหมาะสมของ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่า ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความสอดคล้องเหมาะสมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิ-ภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ใน

ระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุด อันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุด อันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 4 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 1

ผลการประเมินความเหมาะสมของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.85 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.38 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเหมาะสมต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลมติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Designในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB)พบว่า ความเป็นไปได้ของ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่า ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความเป็นไปได้ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 1ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 5

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิ - ภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุด อันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุด อันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นไปได้ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผล มติการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Technique In Design) ในการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ของการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) พบว่า ความเป็นประโยชน์ของ ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่า ชื่อกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความเป็นประโยชน์ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 4.92 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.28 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 4 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 6

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 7

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับที่ 2 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 2 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 6

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ย คิดเป็น 5.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คิดเป็น 0.00 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 ของกลยุทธ์หลัก โดยมี กลยุทธ์รอง ที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์สูงที่สุดอันดับที่ 1 คือ กลยุทธ์รองที่ 1 และความเป็นประโยชน์ต่ำสุดอันดับสุดท้ายคือ กลยุทธ์รองที่ 6

5.2 อภิปรายผล

ผลการอภิปรายข้อค้นพบหลังกระบวนการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ในความสอดคล้องเชิงวิชาการระหว่างผลการศึกษาและข้อค้นพบร่วมกับทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความสอดคล้องของข้อมูลปฐมภูมิจากวิธีดำเนินการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวเนื่องกับ ทฤษฎีการไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง พบว่า องค์ประกอบด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษา ที่มีผลการยืนยันความตรงเชิงทฤษฎี มีความสอดคล้องกับ Tren A. Barnhart (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Effectiveness Of No Child Left Behind โดยเป็นการศึกษาปัจจัยผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความไม่ปลอดภัยในด้านต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา และมีตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่ผ่านการยืนยันจากตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 ในข้อคำถามของเครื่องมือ ในส่วนของตัวบ่งชี้การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ เป็นสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Allison Woods (2013) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง The No Child Left Behind act : Negative Implications For Low Socioeconomic SCH ซึ่งสามารถตรวจสอบผลกระทบของความปลอดภัยที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีผลปัจจัยต่อการดำเนินงานและการยกระดับการเรียนรู้ ซึ่งสามารถหาแนวทางป้องกันร่วมกับการร่วมมือจากภาครัฐในการส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนผ่านสภาพเศรษฐกิจและสังคมแวดล้อมในสถานศึกษาให้ได้รับการสนับสนุน ส่วนตัวบ่งชี้ในการเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานศึกษาในด้านการเสริมสร้างความปลอดภัยทางความคิด โดยมีความสอดคล้องกับ และตัวบ่งชี้ในส่วนของความปลอดภัยทางสภาพแวดล้อมโดยมีความสอดคล้องกับ Andrew Hogues (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง No Child Left Behind and Closing the Achievement Gap โดยมีผลการวิจัยในส่วนของผลการพัฒนาประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดทำให้เด็กถูกป้องกันจากสภาวะการถูกตัดออกจากระบบการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการตระหนักถึงความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมเป็นหลักสำคัญของการบริหารจัดการความสำเร็จของสถานศึกษาและผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 1 มีความสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Jason A. Grissom (2012) ที่ทำการศึกษาเรื่อง Estimating the Effects of No Child Left Behind on Teacher Work Environments and Job Attitudes พบว่า ความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา และผลกระทบของผู้เรียนที่มีข้อจำกัดในการเรียนรู้เกิดจากความไม่ปลอดภัยในบริบทของสถานศึกษาทำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ถดถอยและไม่สำเร็จ

และผลการยืนยันองค์ประกอบที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา โดยอาจแตกต่างกันในการใช้นิยามศัพท์และคำเฉพาะ แต่มีความหมายไปในแนวทางเดียวกันกับองค์ประกอบ โดยมีความสอดคล้องกับ Sharon Byrd Knight (2009) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Perceived Effects of No Child Left Behind ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยตัวบ่งชี้ของความเหลื่อมล้ำที่มีผลมาจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ และผลการศึกษาตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่ผ่านการยืนยันจากตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือ การเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรอบด้าน มีความสอดคล้องกับ Valerie Veney (2013) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง The No Child Left Behind Act: An Analysis of its impact on the Academic Success of Students in Cobb and Fulton Counties in Georgia ที่ศึกษาปัจจัยในการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการช่วยผลักดันความสำเร็จขิงผู้เรียน และยังมีผลการยืนยันตัวบ่งชี้ที่มีส่วนสำคัญคือการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ที่เป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดดังกล่าวที่มีความสอดคล้องกับ Mark P.Gius (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง The Effect of the No Child Left Behind Act on Per-Student Public Education Expenditures at the State Level โดยพบว่าปัจจัยในการเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้และการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและสามารถอยากเรียนรู้ทำให้การเรียนรู้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายมากกว่าการบังคับ กดดัน และบรรยากาศแห่งการแข่งขัน นอกจากนี้ผลการยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่ผ่านการยืนยันจากตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จากข้อคำถามในแบบสอบถามยังแปรผลถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน โดยทั้งสองตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับ Anne Marie Hanson (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง No Child Left Behind: High-Stakes Testing and Teacher Burnout in Urban Elementary Schools โดยสามารถสรุปถึงความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนอย่างก้าวกระโดด โดยผลลัพธ์ในการยกระดับการพัฒนาประสิทธิภาพผู้สอนสามารถส่งผลการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนอย่างสอดคล้องกันตามทฤษฎี

การยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ 3 ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีนิยามและความหมายใกล้เคียงกับแนวคิดและผลการศึกษาของนักการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับ Thomas S. Dee (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Impact of No Child Left Behind on Students, Teachers, and Schools สามารถสรุปได้ว่าหลักการสำคัญของการไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังในการจัดการสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการตั้งแต่ต้นทางคือในระดับชั้นเรียนเป็นสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิภาพในชั้นเรียนร่วมกับประสิทธิภาพในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้แตกต่างไปตามบริบทของผู้เรียนจริง

ผลการศึกษาตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ที่ผ่านการยืนยันจากตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 คือตัวบ่งชี้ในเรื่องการออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยมีความสอดคล้องกับ Gleidson Gouveia (2015) ได้ศึกษาถึงผลการจิตวิทยาในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนในงานวิจัยเรื่อง Philosophy and No Child Left Behind: an epistemological analysis of the effects of educational policy on knowledge development พบว่าการแก้ไขปัญหาผู้เรียนโดยการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ร่วมกับหลักจิตวิทยาในรูปแบบการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนสามารถส่งผลในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการยืนยันตัวบ่งชี้ที่สำคัญต่อมา คือตัวบ่งชี้ในเรื่องของการออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC มีความสอดคล้องกับ Kara Robertson (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงการร่วมมือในวงวิชาชีพครูเรื่อง The Impact of the No Child Left Behind Act on the K-8 Setting ในการใช้หลัก K-8 เพื่อให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงวิชาชีพ ทั้งในด้านความรู้ ความเป็นอยู่ วิธีการสอน การประเมินผล การเข้าถึงผู้เรียน การดูแลนักเรียน การร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ และตัวบ่งชี้ในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความสอดคล้องกับ Mark A. Angle (2009) ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง No Child Left Behind Act: The impact on the Performance Levels of Gifted Students Relative to Those of Non-Gifted Students ที่เป็นการยืนยันถึงการออกแบบการจัดการเรียนนรู้ระหว่างเด็กที่มีพรสวรรค์และไม่มีพรสวรรค์ นั้นมีปัจจัยหลักในการพัฒนาผู้เรียนที่การออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีการวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน

ผลการศึกษายืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านสุดท้าย คือองค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบด้านการบริหารและกำหนดนโยบายทางการศึกษา โดยอาจมีนิยามความหมายใกล้เคียงหรือสอดคล้องกันกับนิยามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Mike Anderson (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Meeting the Challenges of No Child Left Behind in U.S. immersion Education ที่กล่าวถึงการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาเป็นการมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการด้านทรัพยากรเป็นหลักร่วมกับการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงบริบทความแตกต่างของพื้นที่จริง และสามารถดำเนินการภายใต้หลักการเดียวกันได้อย่างเป็นหนึ่งเดียว และผลการยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับที่ 2 ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ที่มีผลความสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับ ตัวบ่งชี้ต่อมาในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรทางเลือกให้กับผู้เรียน มีความสอดคล้องกับ Kevin Grady Brown (2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Analysis of the Debate Surrounding No Child Left Behind ได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานทักษะอาชีพที่มีความพร้อมจากหลักสูตรในระบบการศึกษาที่จำเป็นจะต้องมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามบริบทความต้องการของตลาดแรงงาน และความถนัดสนใจ ส่งผลต่อการจัดหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น อิสระในการศึกษา

ส่วนผลการยืนยันตัวบ่งชี้ลำดับรองลงมาจากผลการศึกษาวิจัยในเรื่องของการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้และการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา โดยทั้งสองตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับ Kinnucan, Henry W (2012) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Effects of No Child Left Behind on Students Performance In Alabama S Rural Schools โดยผลการศึกษากล่าวถึงหลักการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้แนวคิดมีความสำคัญในด้านการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดโยงกับนโยบายของภาครัฐและส่วนกลาวให้สอดคล้องกันบนความแตกต่างและถือเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินการกิจการสถานศึกษา ส่วนในภาพรวมขององค์ประกอบที่ 4 เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์ประกอบที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารสถานศึกษา

5.2.2 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวเนื่องกับการบริหารและการจัดการองค์กรภายใต้การดำเนินการกลยุทธ์ และทฤษฎีไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind สามารถค้นพบทฤษฎีในการบริหารภายใต้การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร 7s Mckinsey & Company ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการดำเนินการกลยุทธ์ จำนวน 7 ขั้น ประกอบด้วย Strategy, Structure, Style, System, Staff, Skill, Shared Value และแนวคิดการดำเนินการวงรอบ P I E ประกอบด้วย Planning, Implementation, Evaluation เป็นพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การพัฒนากลยุทธ์มีส่วนประกอบของกลยุทธ์ที่มีความสำคัญคือ ชื่อของกลยุทธ์ วิสัยทัศน์และพันธกิจไปจนถึงกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รองและแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ ที่ถือเป็นส่วนประกอบสำคัญของการพัฒนาสร้างกลยุทธ์ โดยมีความสอดคล้องกับการพัฒนากลยุทธ์ของ สายถวิล แซ่ฮ่ำ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา และ วีรยศ เอกรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการสอนตามแนวคิดความเจริญงอกงมของนักเรียน พบว่า การพัฒนากลยุทธ์ภายใต้ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร7s Mckinsey & Company ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการดำเนินการกลยุทธ์ จำนวน 7 ขั้น ประกอบด้วย Strategy, Structure, Style, System, Staff, Skill, Shared Value สามารถใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนากลยุทธ์ให้มีความเหมาะสม

ในกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยวิธีการวิเคราะห์ S W O T and T O W S Matrix Analysis นั้นเป็นกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นที่ยอมรับในวงกว้างระดับสากล ของการพัฒนากลยุทธ์ ให้ได้กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเกิดประโยชน์ มีความสอดคล้องกับผลการดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ของ สุวิชญา ชินธนาชูกิจ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และ อิฏฐิรา ทรงกิติ

ไพศาล (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ โดยมีการพัฒนากลยุทธ์จากกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อสร้างเป็นกลยุทธ์ โดยวิธีการวิเคราะห์ S W O T and T O W S Matrix Analysis นั้นเป็นกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการดำเนินการกลยุทธ์จำนวน 7 ขั้น ประกอบด้วย Strategy, Structure, Style, System, Staff, Skill, Shared Value ที่มีความสอดคล้องกับ พระครูศรีรัตนาภิรัต (2560) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ พระปลัดสนธิชัย ปสนนจิตโต (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยใช้การบูรณาการหลักธรรม 4 ประการเพื่อพัฒนากลยุทธ์ และแนวคิดการดำเนินการวงรอบ P I E ประกอบด้วย Planning, Implementation, Evaluation ที่มีความสอดคล้องกับ เทื้อน ทองแก้ว ทีได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดการบริหารจัดการชั้นสูงและระบบประกันคุณภาพสมบูรณ์แบบ พบว่า การจัดการองค์กรชั้นสูงด้วยระบบ CSIPOCF มีฐานการวางระบบมาจากการใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการ 7s Mckinsey & Company และแนวคิดการดำเนินการวงรอบ P I E โดยบูรณาการร่วมกันทั้งสองทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์ของการบริหารจัดการองค์กร

5.2.3 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากการศึกษาวิจัยในการดำเนินการประเมินกลยุทธ์ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยกระบวนการใช้ผู้เชี่ยวชาญรับรองกลยุทธ์จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยมติผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ในที่ประชุมมีความเห็นสอดคล้องต้องกันในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์รองที่กลยุทธ์มีแนวโน้ม ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้มีความสอดคล้องกับ ภาณุภัทร ลิ้นจำรูญ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม และ อานนท์ ธิติคุณากร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาเศษฐกิจสีเขียว ซึ่ง มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดจากการกำหนดกลยุทธ์หลักโดยใช้กระบวนการร่างกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีการบริหารจัดการบูรณาการร่วมกับวงจร P I E ที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด รวมถึงการคาดการณ์ถึงความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

ผลการแนะนำการปรับปรุงกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีการแนะนำให้เพิ่มเติมในระดับความสำคัญของการเป็นไปได้เชิงประจักษ์ และในส่วนของการดำเนินการกลยุทธ์หลักที่ประสานร่วมกับกลยุทธ์รองให้มีแนวการดำเนินการดำเนินการวงรอบ P I E ประกอบด้วย Planning, Implementation, Evaluation เป็นพื้นฐานในการดำเนินการกลยุทธ์ ทำให้มีความสอดคล้องกับ กนกพร แสนสุขสม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์กรต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ สราวุฒิ กันเอี่ยม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมถึง พัชรี พิมพิลา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมสามารถยืนยันได้ว่า กระบวนการใช้วงรอบการดำเนินการกลยุทธ์ที่เป็นระบบ P I E ประกอบด้วย Planning, Implementation, Evaluation เป็นพื้นฐานในการดำเนินการกลยุทธ์ ส่งผลความน่าเชื่อถือของกลยุทธ์ โดยสามารถประเมินกลยุทธ์ในด้านของความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการใช้วงจรในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประเมินกลยุทธ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบในการวิจัย

1) จากผลการศึกษาวิจัยในส่วนของการศึกษา วิเคราะห์และยืนยันองค์ประกอบ เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการรวบรวยมข้อมูลทั้งในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิเพื่อประกอบการยืนยันเชิงทฤษฎี ควรมีการศึกษาในบริบทของบทความ งานวิจัยในต่างประเทศ หรือในภาษาอื่นๆที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงการศึกษาจากบริบทเชิงพื้นที่ที่มีการทฤษฎีดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้ข้อสรุป สมุติฐานสำหรับการร่างองค์ประกอบที่มีความชัดเจน ตรงตามทฤษฎีมากขึ้น

2) จากการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อร่างเป็นสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ควรมีการกลั่นกรองข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความเข้าใจ และความรู้ในเนื้อหาองค์ประกอบ เพื่อจะได้ข้อแนะนำในการแปลความและกำหนดนิยามขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้มีความสอดคล้องตรงกันกับความหมายที่แท้จริงของทฤษฎี

3) จากกระบวนการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ด้วยกระบวนการ CFA ควรมีการตรวจสอบและดำเนินการซ้ำเพื่อกลั่นกรองความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านสถิติและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่มีความตรงตามทฤษฎีสูงสุด

4) จากการดำเนินการวิจัยเพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน S W O T ควรมีการใช้กลวิธีในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีความรัดกุม โดยอาจจะเป็นการศึกษา

สภาพแวดล้อมและบรบิทของพื้นที่ที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนแปละประยุกต์ให้มีความสอดคล้องเข้ากันในเชิงบริบท

5) จากการดำเนินการพัฒนาร่างกลยุทธ์ ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาในการพิจาราณาการแปลความหมาย และการกำหนดคำในกลยุทธ์ให้มีควาหมายชัดเจน สอดคล้องต้องกันกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รวมถึงมีความถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

6) การประเมินร่างกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา นอกจากจะใช้ผู้เชี่ยวชาญในต่างพื่นที่บริบทกับพื้นที่เก็บข้อมูลแล้ว อาจจะเชื่อมโยงมาใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความคุ้นเคยในพื้นที่และบริบทของข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเพื่อเป็นการยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ รวมถึงความเป็นประโยชน์ของลกยุทธ์อย่างรอบด้าน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาและยืนยันองค์ประกอบ อาจนำทฤษฎีและองค์ประกอบที่มีความน่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ของสถานศึกษามาศึกษาเพื่อสร้างสมมุติฐานและยืนยันองค์ประกอบจากข้อมูลเชิงทฤษฎีในแนวคิดด้านอื่นๆ

2) การพัฒนากลยุทธ์จากองค์ปะรกอบและตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการยืนยันแล้วอาจจะดำเนินการร่วมกับการศึกษาสภาพแวดล้อมหรือความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคร่วมกับข้อมูลเชิงทฤษฎี จะทำให้ร่างของกลยุทธ์มีความรัดกุมและสอดคล้องเชิงบริบทและจะเพิ่มประสิทธิภาพของกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น

3) การประเมินกลยุทธด้วยรูปแบบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญอาจจะต้องดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญมีระยะเวลาในการร่วมศึกษาข้อมูลที่มาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่รูปแบบการช่วยวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจประเมินผล จะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับกลยุทธ์จากประสบการณ์ของผู้ประเมินที่ได้มีระยะเวลาในการร่วมตัดสินใจและประเมินผลที่มากขึ้น

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมวิชาการ. (2541). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาคุณภาพวิชาการ พว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการนำจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ.* กรุงทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการดำเนินโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน.* กรุงทพฯ: สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา.

คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา. (2561). *การปฏิรูปการศึกษาของราชอาณาจักรไทย.* กรุงทพฯ: บริษัท เซเว่นพริ้นติ้ง กรุ๊ป.

จอร์น ดัวร์. (2562). *ตั้งเป้าชัด วัดผลได้ด้วย OKRs Measure What Matters เขย่าโลกด้วย OKRs จากบทเรียน กูเกิล โบโนและมูลนิธิเกตส์.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊ค.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2562). *คู่มือประยุกต์ใช้ ระบบการบริหารผลงานด้วยแนวคิดแบบ OKRs (Objective and Key Results).* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊ค.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ฉบับปรับปรุงใหม่ Strategic Management.* กรุงทพฯ: วี พริ้นท์ 1991.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

นภดล ร่มโพธิ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2557). *เครื่องมือการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร Oranizational Value Added Tools.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊ค.

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2565). *การบริหารนโยบายและกลยุทธ์ทางการศึกษา Policy and Strategic Management in Education* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกร์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรณ์มนุษย์แนวคิดใหม่.* กรุงทพฯ: เอชอาเทรนนิ่งแอนด์คอนซัลแทนท์ จำกัด.

พระไตรปิฎกฉบับประชาชน. (2551). *พระไตรปิฎกฉบับประชาชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม.* กรุงทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2561). *รายงานประจำปี2560 มมร.* นครปฐม: สำนักงานอธิการบดีมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2562). *รายงานประจำปี2561 มมร.* นครปฐม: สำนักงานอธิการบดีมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ.* กรุงทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

รณชัย สุขสมบูรณ์. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายไม่มีเด็กคนใดถูกทิ้งไว้ข้างหลัง.* บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.* กรุงทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.* กรุงทพฯ: เลขาธิการสภาการศึกษา กลุ่มยุธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศ.

วรรณดี สุทธินรากร. (2563). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อสร้างความหมายใหม่ในการเรียนรู้.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.

วรวรรณ นิมิตพงษ์กุล. (2562). *สอนสร้างสรรค์ เรียนสนุก ยุค 4.0.* กรุงทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.

วิจารณ์ พานิช. (2563). *สอนเปลี่ยนชีวิต 7 ชุดความคิดพลิกห้องเรียนเพื่อเด็กทุกคน.* กรุงทพฯ: บริษัท บุ๊คสเคป จำกัด.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2544). *ทรัพยากรการบริหารการศึกษา.* กรุงทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จพกัด มหาชน.

วิริยะ ฤๅชัยพานิชย์. (2559). *ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช.* กรุงทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน). (2556). *ญาณสังวรเทศนา.* กรุงทพฯ: สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการปรถมศึกษาแห่งชาติ. (2553). *แนวการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพทางคณิตศาสตร์.* กรุงทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.* กรุงทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552-2559 ฉบับสรุป.* กรุงทพฯ: โรงพิงพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *การประกันคุณภาพการศึกษา.* กรุงทพฯ: สามเจริญการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา Design Research in Education.* กรุงทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *รายงานวิจัยทางการศึกษา แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Allison Woods. (2013). *The No Child Left Behind act: Negative Implications for Low Socioeconomic SCH.* Polymathic Scholars Program in the College of Natural Sciences at The University of Texas at Austin.

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Eric Jensen. (2020). *Poor Student, Rich Teaching: Seven High-Impact Mindsets for Students from Poverty, Revised Edition.* Books cape: Bangkok Thailand.

Eugene Hickok. (2002). *Leadership for the effective and productive school*. Springfield, IL: Charles C Thomas publisher.

George Walker Bush. (2002). *No Child Left Behind Act of 2001 Leadership and performance*. beyond expectations. New York: Free Press.

Hess and Finn. (2004). *Leaving No Child Behind: Options for Kids in Failing Schools*. New Yok USA. Palgrave Macmillan; 2004th edition.

John Doerr. (2018). *Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation. Rock the World with OKRs*. Hardcover: Illustrated.

Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996). *The Balanced Scorecard*: *Translating Strategies into Action.* Boston: Harvard Business School Press.

Kaplan, Robert S., and Norton David P. (1996). *Using the Balanced Scorecard as Strategic Management System*. Boston: Harvard Business School Press.

Kara Robertson. (2009). *The Impact of the No Child Left Behind Act on the K-8 Setting. A Senior*. Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for graduation in the Honors Program Liberty University.

Kevin Grady Brown. (2012). *Analysis of the Debate Surrounding No Child Left Behind: Uncovering Obstacles and Informing*. Policy For Departmental Honors Political Science Department Coe College Cedar Rapids, IA.

Kinnucan, Henry W. (2012). *The Effects of No Child Left Behind on Student Performance in Alabama 'S Rural Schools.* Recommendations for Education Reform. Submitted in Partial Fulfillment.

Linda Darling-Hammond. (2021). *Empowered Educators*. USA: books cape. Cover Design: Wonder whale.

Michalski, A. (2011). *The Mckinsey 7-S Framework: Invented in the 1980s and Still a Possibility for Success*. Today. Munich.

Nichole Helene Stewart. (2007). *No Child Left Behind's Supplemental Educational Services.* A Case Study of Participant Experiences in an Urban Afterschool Program in the District of Columbia.

OECD. (2015). *Education at a glance 2015. OECD indicators*. Paris, France: OECD Publishing.

Owen and Rogers. (1999). *Program Evaluation: From and Approaches*. London: Sage.

Polit, D. & Beck, C. (2012). *Data Collection in Quantitative Research*. Wolters Kluwer Health: Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.

Sharon Byrd Knight. (2009). *The Perceived Effects of on Child Left Behind on Student Learning, Teaching, and Curriculum.* in the Graduate School of The University of Alabama.

The National Association of Elementary School Principals (2002). *Leader: The strategies for education*. New York: Harper & Row.

Timothy D Walker. (2019). *Teach Like Finland: สอนฟิน เรียนสนุก สไตล์ฟินแลนด์.* Books cape: Bangkok Thailand.

Wesley P. S. Manday. (2014). *The Influence of No Child Left Behind (2001) On the Leadership of Elementary*. School Principals in Massachusetts: Highlighted Responses from Asian American Principals.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือสาระนิพนธ์

กนกพร แสนสุขสม. (2561). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความมีชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการระดม ทรัพยากรทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรุณา วงษ์เทียนหลาย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิดสมรรถนะนวัตกรของนักเรียนพยาบาล.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กษิฎิฏฐ์ มีพรหม. (2561). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดพหุปัญญาและอาชีพในอนาคต.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ช่อม่วง ม่วงทอง. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนตามแนวคิดผลลัพท์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงจิต สนิทกลาง. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดารัตน์ กันเอี่ยม. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประจำตามแนวคิดความเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพสุดา เมฆวิลัย. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะหลักของนักเรียนโรงเรียนสร้างสรรค์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทื้อน ทองแก้ว. (2558). *การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดการบริหารจัดการชั้นสูงและระบบประกันคุณภาพสมบูรณ์แบบสำรับสถาบันอุดมศึกษารัฐ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวพร กาญจนศร. (2562). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการเสริมสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทนา ชมชื่น. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองโลก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปะราลี อร่ามดวง. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างความไว้วางใจ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูศรีรัตนาภิรัต. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา.* ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระปลัดสนธิชัย ปสนฺนจิตโต. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง.* ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระมหาบรรจง ติสรโณ. (2560). *ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม4ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยาอำเภอเมืองสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์.* ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระสุนทร ธมฺมธโร. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนมจังหวัดระยอง.* ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พัชรี พิมพิลา. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ. (2563). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดทักษะนวัตกรสังคม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัฐณีรนุช นามแก้ว. (2562). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาแบบเรียนรวมและการเรียนรู้ทางสังคมอารมณ์สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรยศ เอกรัตน์. (2564). *กลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการสอนตามแนวคิดความเจริญงอกงามของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิกิติยา เทพเสนา. (2564). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดทักษะการเป็นผู้ประกอบการนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ดนัย โรจน์สราญรมย์. (2662). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความฉลาดรู้ทางดิจิทัลของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาพร บุตรใสย. (2563). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเป้าประสงค์หลักของแผนพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมิทธ์ อุดมมะนะ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดการเรียนการสอนที่มีผลิตภาพสำหรับผู้เรียนที่มีความแตกต่าง.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราวุฒิ กันเอี่ยม. (2561). *แนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียนเตรียมทหารและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายถวิล แซ่ฮ่ำ. (2564). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความกล้าหาญอดทน: พลังของความใฝ่ฝันและความบากบั่นพากเพียร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิชญา ชินธนาชูกิจ. (2563). *กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานนท์ ธิติคุณากร. (2562). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาทักษะสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ อ่อนคง. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้แนวคิดการบริหารแบบสมดุล.* ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อิฏฐิรา ทรงกิติพิศาล. (2563). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Alina Tran. (2011). *No Child Left Behind: An Evaluation of the Law's Impact on Immigrants and Refugees*. In partial fulfilment of the requirements for the MA degree. UNIVERSITY OF OSLO.

Andrew Hogue. (2017). *No Child Left Behind and Closing the Achievement*. A Thesis Submitted to the Faculty of Baylor University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Honors Program.

Anne Marie Hanson. (2006). *No Child Left Behind: High-Stakes Testing and Teacher Burnout in Urban Elementary Schools.* A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Educational Leadership University of Phoenix.

Gleidson Gouveia. (2015). *Philosophy and No child left behind*: *an epistemological analysis of the effects of educational policy on knowledge development.* Ph.D. (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa.

Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers*. Review of Educational Research.

Jason A. Grissom. (2012). *Estimating the Effects of No Child Left Behind on Teachers' Work Environments and Job Attitudes*. University of Texas Dallas.

Mark A. Angle. (2009). *No Child Left Behind Act: The Impact on The Performance* Levels of Gifted Students Relative to Those of Non-Gifted Students. for Degree Doctor of Education by Rochelle L. Hopson-Lamar.

Mckinsey & Company. (2007). *Creating a World-Class Education System in Ohio*. {n.p.} : Achieve. In Partial Fulfillment of the Requirements.

Rochelle L. Hopson-Lamar. (2009). *No Child Left Behind ACT: The Impact on The Performance Levels of Gifted Students Relative to Those of Non-Gifted Students.* In Partial Fulfillment of the Requirements for Degree Doctor of Education.

Rod Paige. (2002). *Educational leadership: a problem-based approach. Boston: Allyn and Bacon*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master's in education, at Carthage College.

Thomas S. Dee. (2010). *The Impact of No Child Left Behind on Students, Teachers, and Schools*. for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Educational Leadership.

Trent A. Barnhart. (2015). *The Effectiveness of No Child Left Behind*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master's in education at Carthage College.

3) บทความในวารสาร

เบญจมาศ เปาะมอง. (2546). แนวคิดตัวชี้วัดแบบสมดุลกับปัจจัยความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, *23*(1), 243-247.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2561). พลังของการบริหารและการจัดการตามการปกครองที่ดีในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *7*(2), 1-12.

พระเทพวัชรบัณฑิต. (2564). บูรณาการพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังบริหาร. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์*, *4*(1), 11-23.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 5*(3), 9-14.

อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ. (2565). ประสิทธิภาพตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อำเภอบางปะกงจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, *16*(1), 15-31.

Comrey & A Lee. (1992). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(13), 607-610.

Lauri Leeper. (2008). Truly No Child Left Behind: Implementing the Theories of Melvin Levine and Howard Gardner. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, *11*(1), 20–27.

Mark P. Gius. (2012). The Effect of the No Child Left Behind Act on Per-Student Public Education Expenditures at the State Level. Gius, International. *Journal of Applied Economics*, *9*(1), 28-40.

Mike Anderson. (2005). Meeting the Challenges of No Child Left Behind in U.S. Immersion Education. Department of Education Policy and Leadership University of Maryland at College Park. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, *11*(1), 20–27.

Norton David P. (1992) The Balanced Scorecard—Measures That Drive Performance. *Journal of Harvard Business Review*, *79*(6),228-242.

Yaghmaie F. (2003). Content Validity and Its Estimation. *Journal of Medical Education*, *3*(2), 25-27.

Young Trevor L. (2007). The Handbook of Project Management. 2nd Edition. *Journal of London: Kogan Page. Graduate Doctoral Dissertations Paper, 21*(4), 149-156.

4) การสัมภาษณ์

กฤษ ละมูลมอญ. (2566, 3 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

บุญชาย โชยรัมย์. (2566, 7 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

ระพีพรรณ มะลิพันธ์. (2566, 20 มิถุนายน). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

สุเนตร พร้อมตระกูล. (2566, 19 มิถุนายน). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

สัดสม พระภูจำนงค์. (2566, 10 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

แสงจันทร์ สวาสุ. (2566, 12 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

กิตยาภรณ์ ทินปราณี. (2566, 29 มิถุนายน). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

พิชฌาน์ ศรีตะวัน. (2566, 27 มิถุนายน). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

อภิญญาณ บุญอุไร. (2566, 4 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

ปราณี อารีรัมย์. (2566, 11 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

ประกอบ จันทร์ประโคน. (2566, 17 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

นิรันดร์ แซ่เตียว. (2566, 21 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

สมคิด สวาสุ. (2566, 29 กรกฎาคม). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เลขที่ 15 ถนน นิวาศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ “การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind”. สัมภาษณ์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย
แบบสอบถาม CVI (Content validity index)

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการวัดประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน
1. ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ธิติ ปัญญาอินท์
ตำแหน่ง คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน
1. ดร.ภูวนาถ ยุพานวิทย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพุทไธสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
2. ดร.อธิการ สุขศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
3. ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคดลิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย
แบบสัมภาษณ์ IOC (Index of item objective congruence)

1. นางรังสิยา สีจันทรา ตำแหน่ง
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุทไธสง
2. ดร.สำเนียง มาพร ตำแหน่ง
ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร
3. นางอัจฉรารัตน์ ภิญโญกุลพัฒน์
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพุทไธสง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสัมมนาเพื่อประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง NCLB ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

1. ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร-สมุทรสงคราม
2. ว่าที่ ร.ต. หญิง ดร.ปรางค์ทิพย์ พินิจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโนนแดงวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
3. ดร.อธิการ สุขศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
4. ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกลิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต1
5. สิบตำรวจโท มงคลเดช วรรณปะเก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมหาวิชานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
6. นายสุพักษ์ สมสา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนยางวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
7. นายโชคชัย แสงสว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองม่วงวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
8. นางสาวสุนิสา บัวดง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเขวาไร่ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
9. นายเฉลิมชัย สืบสุนทร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาดูนประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
10. นางสุมาลี สุขรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเหล่ายาววิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
11. นายจำรัส หรรษาวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
12. นายมนัส โพธิจักร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนคำนาดีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด
13. นายอานนท์ เลิศวิลาศตระกูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์ประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย IOC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๐๙

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร ดร.สำเนียง มาพร

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง 1. การศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าพร้อม กับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสมมติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบริบททั่วไป

3. การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

4. เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ที่ช่อง 1 หากเห็นว่ามีความสอดคล้อง 0 หากไม่แน่ใจ และ -1 หากเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำหากประสงค์ให้ความเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.สำเนียง มาพร)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๐๖๐๓๗/ว ๐๑๑๙

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางรังสิยา สีจันทา

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๔๗๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ
๕ มี.ค. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง 1. การศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าพร้อม กับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบริบททั่วไป

3. การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

4. เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ที่ช่อง 1 หากเห็นว่ามีความสอดคล้อง 0 หากไม่แน่ใจ และ -1 หากเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำหากประสงค์ให้ความเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางรังสิยา สีจันทา)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๑๑๙

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางอัจฉราวัตน์ ภิญโญกุลพัฒน์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

นางอัจฉราวัตน์ ภิญโญกุลพัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง 1. การศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าพร้อม กับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบริบททั่วไป

3. การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

4. เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ที่ช่อง 1 หากเห็นว่ามีความสอดคล้อง 0 หากไม่แน่ใจ และ -1 หากเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำหากประสงค์ให้ความเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางอัจฉรารัตน์ ภิญโญกุลพัฒน์)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย CVI

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงสวาง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.sec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๐๑๑๗/ก ๐๑๑๗

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติ ปัญญาอินทร์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

อินดี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ
การตรวจสอบ เครื่องมือ

ผศ.ดร.ธิติ ปัญญาอินทร์
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

(1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

(2.) การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

(3.) เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ช่อง 1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = ต้องปรับปรุงมาก, 3 = ปรับปรุงเล็กน้อย, และ 4 = มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติ ปัญญาอินท์)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๘๘๑๓๗/ว ๐๑๑๗

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ผศ.ดร.เขาว์ การวิชา

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขาว์ การวิชา
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญณนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๙-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

(1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

(2.) การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

(3.) เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ช่อง 1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = ต้องปรับปรุงมาก, 3 = ปรับปรุงเล็กน้อย, และ 4 = มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ การวิชา)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลแสงสว่าง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ก ๐๐๐๗

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.ภูวนาถ ยุพานวิทย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๑๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา(บุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(ภูวนาถ ยุพานวิทย์)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๑๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

(1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

(2.) การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

(3.) เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ช่อง 1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = ต้องปรับปรุงมาก, 3 = ปรับปรุงเล็กน้อย, และ 4 = มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.ภูวนาถ ยุพานวิทย์)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๓๗/ร๐๐๑๗

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.อธิการ สุขศรี

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีให้ความอนุเคราะห์
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ CVI

(นายอธิการ สุขศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

(1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

(2.) การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

(3.) เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ช่อง 1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = ต้องปรับปรุงมาก, 3 = ปรับปรุงเล็กน้อย, และ 4 = มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.อธิการ สุขศรี)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๙๓

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (CVI)

เจริญพร ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (CVI) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรบัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง

(1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

(2.) การตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) การตรวจความตรงของเนื้อหา หมายถึง การพิจารณาว่าเนื้อหาในคำถาม/ข้อสอบวัดได้ตรง กับสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

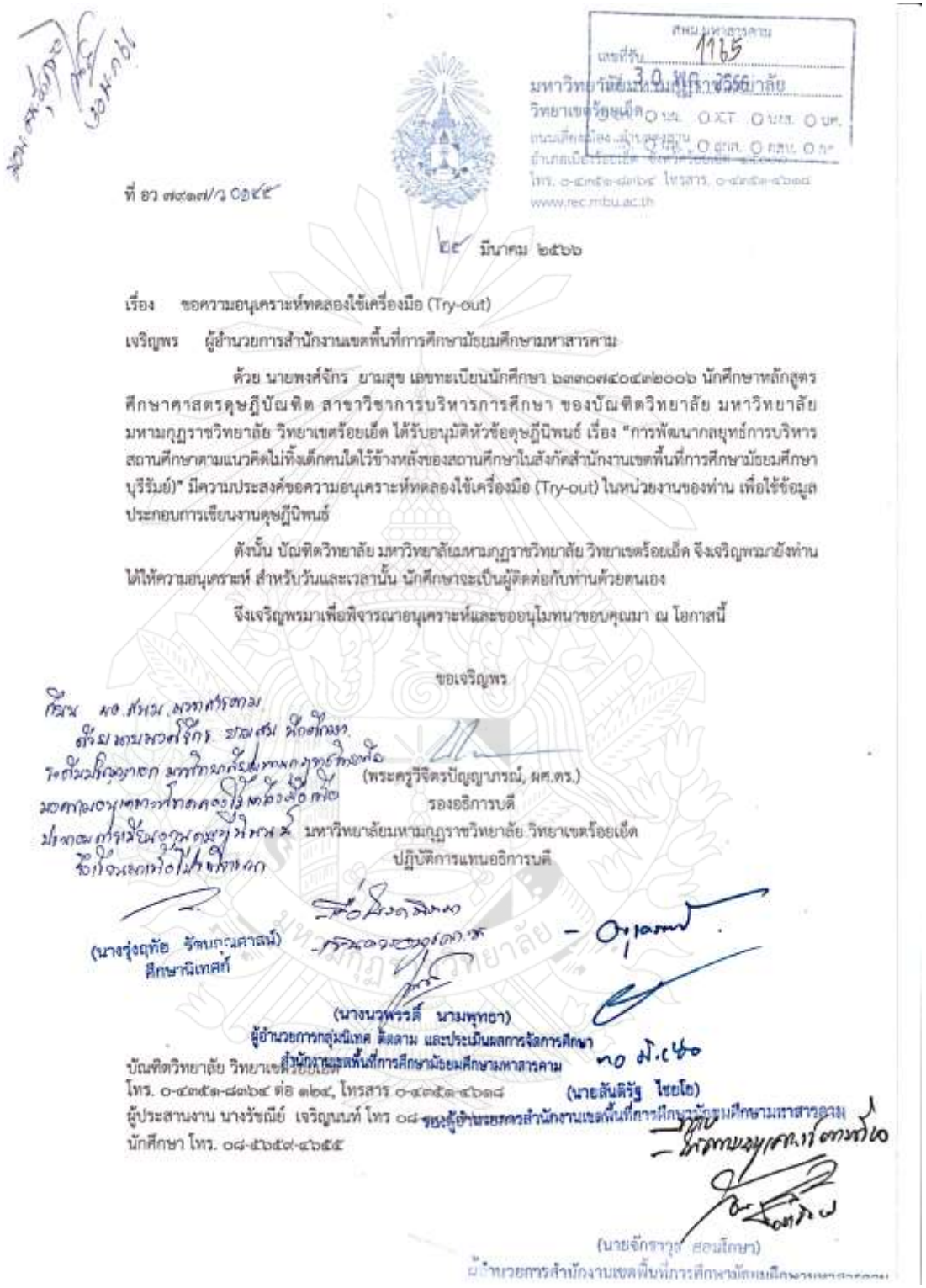
(3.) เชิญท่านพิจารณาข้อคำถามสำหรับการวิจัยแต่ละข้อว่า มีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม สอดคล้องกับ เนื้อหา ของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ช่อง 1 = ไม่สอดคล้อง, 2 = ต้องปรับปรุงมาก, 3 = ปรับปรุงเล็กน้อย, และ 4 = มีความสอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.ศาสตรา สายสุนันทรารมย์)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ Try-Out



สพม.มหาสารคาม
เลขที่รับ 1165
30 มี.ค. 2566
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๒๔๕

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นางสุงฤทัย รัชนกรณศาสน์)
ศึกษานิเทศก์

(นางนวพรรส์ นามพุทธา)
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

(นายสันติรัฐ ไชยโย)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

(นายจักรรวุธ สอนโคษา)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
แขวงเมืองเมือง ตำบลหลักเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๐๓๙/ว ๐๒๕๕

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร
เลขที่รับ ๑๘๒/๒๕๖๖
วันที่ ๓๐ มี.ค. ๖๖
เวลา ๑๑.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สพม.มหาสารคาม

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๙๙๐๐๕๓๖๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

(/) เพื่อโปรดทราบ
( ) เพื่อโปรดพิจารณา
( ) อื่นๆ.....

๓๐ มี.ค. ๖๖

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

แจ้ง/มอบ/ขอ
( ) งานวิชาการ
( ) งานบุคคล
( ) งานงบประมาณ
( ) งานบริหารงานทั่วไป
( ) อื่นๆ.....

- ทราบ
- ยินดีให้ความอนุเคราะห์

(นายอธิการ สุขศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๙, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๙-๑๖๕๕

ที่ อว ๗๔๐๐๙/ว ๐๕๕๕

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร สพม.มหาสารคาม

ด้วย นายพงศ์จักร ชามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๓๙๐๔๐๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาเพื่อท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘-๕๖๕๑-๔๖๕๕

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



โรงเรียนพุทไธสง
เลขรับ ๒๒๖๗ / ๖๓๖
วันที่ ๒๕ ส.ค. ๖๖
เวลา ๑๕ ๒๕๓

ที่ ศธ ๐๔๓๓๓/ว ๓๗๔๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
ถนนนิวาศ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
เลขรับ ๔๗๔/๒๕๖
วันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๖
เวลา ๓.๓๐

จำนวน ๑ ชุด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายพงศ์จักร ยวมสุข นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนอกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยดังกล่าวในสถานศึกษาของท่าน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาตอบแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าวตามเครื่องมือวิจัย ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทไธสง

สพม.บุรีรัมย์ ขอความอนุเคราะห์ ก.ค.
เก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๒๕ ส.ค. ๖๖

โรงเรียนมาเพื่อ
☑ โปรดทราบ
☑ โปรดพิจารณา

กลุ่มอำนวยการ
งานการประสานงาน
โทร ๐ ๔๔๖๓ ๒๔๐๔ ต่อ ๑๐๓
โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๖๔๔
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@

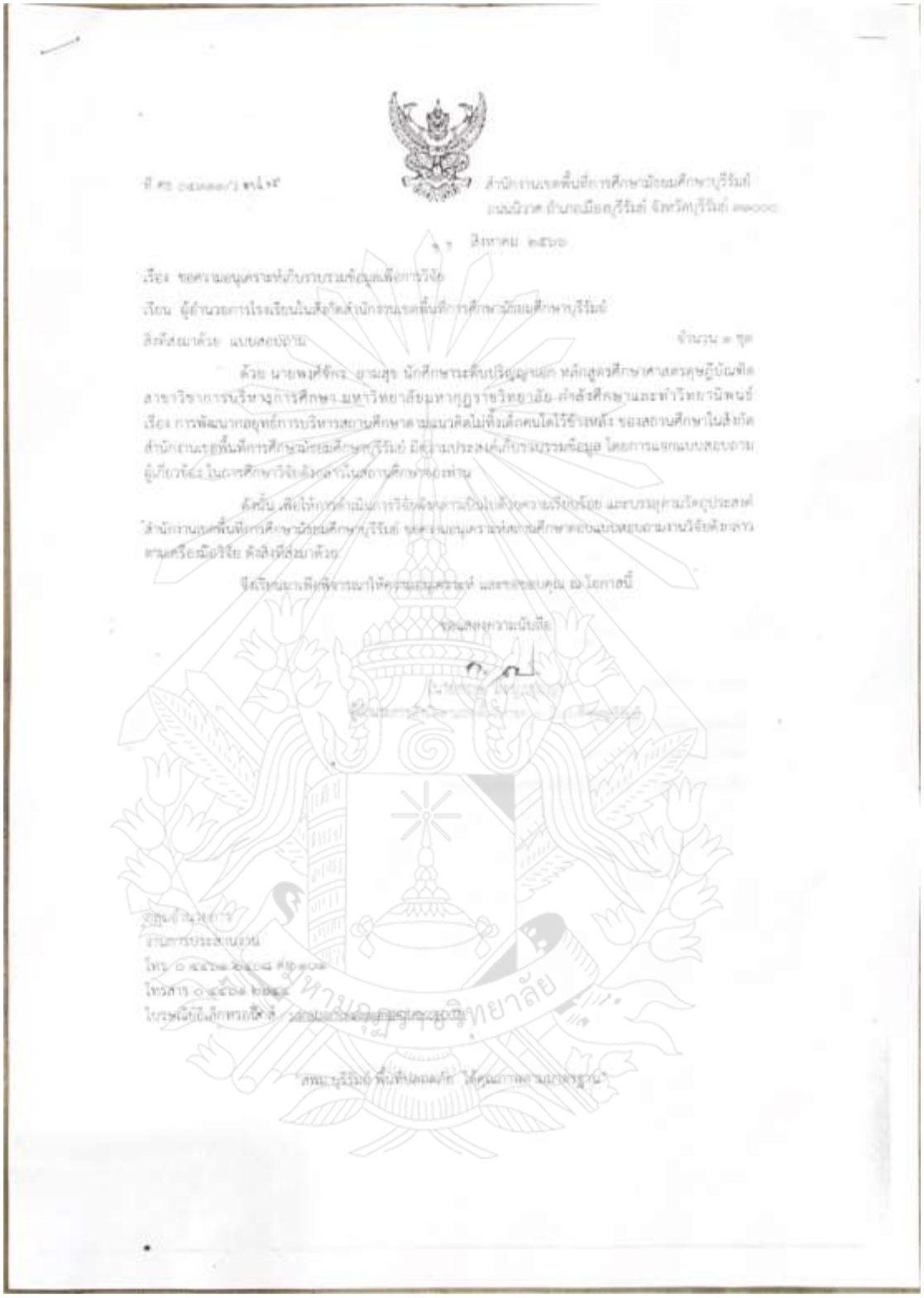
☐ทราบ
☑มอบ ☐ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ☐ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ
☑ฝ่ายบริหารงานบุคคล ☐ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ดำเนินการ
๒๕ ส.ค. ๖๖

"สพม.บุรีรัมย์ พื้นที่ปลอดภัย ได้คุณภาพตามมาตรฐาน"

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบงานวิจัยในครั้งนี้

ทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

พงศ์อักร ยามสุข
นักศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

เครื่องมือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับ การกำหนดสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind)

ประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้าหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ผู้วิจัย นายพงศ์จักร ยามสุข นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คำชี้แจง 1. การศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์ และเรียนให้ผู้สัมภาษณ์ได้ทราบถ่วงหน้าพร้อม กับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสมมุติฐานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบริบททั่วไป

3. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์และบันทึกภาพร่วมกับผู้ให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกับการสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง



แบบตอบรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ การกำหนดสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง No Child Left Behind

****

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง หน้าที่.....

หน่วยงานปัจจุบัน.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

Email: .....

สัมภาษณ์ ณ วันที่.....เดือน.....ปี.....เวลา.....

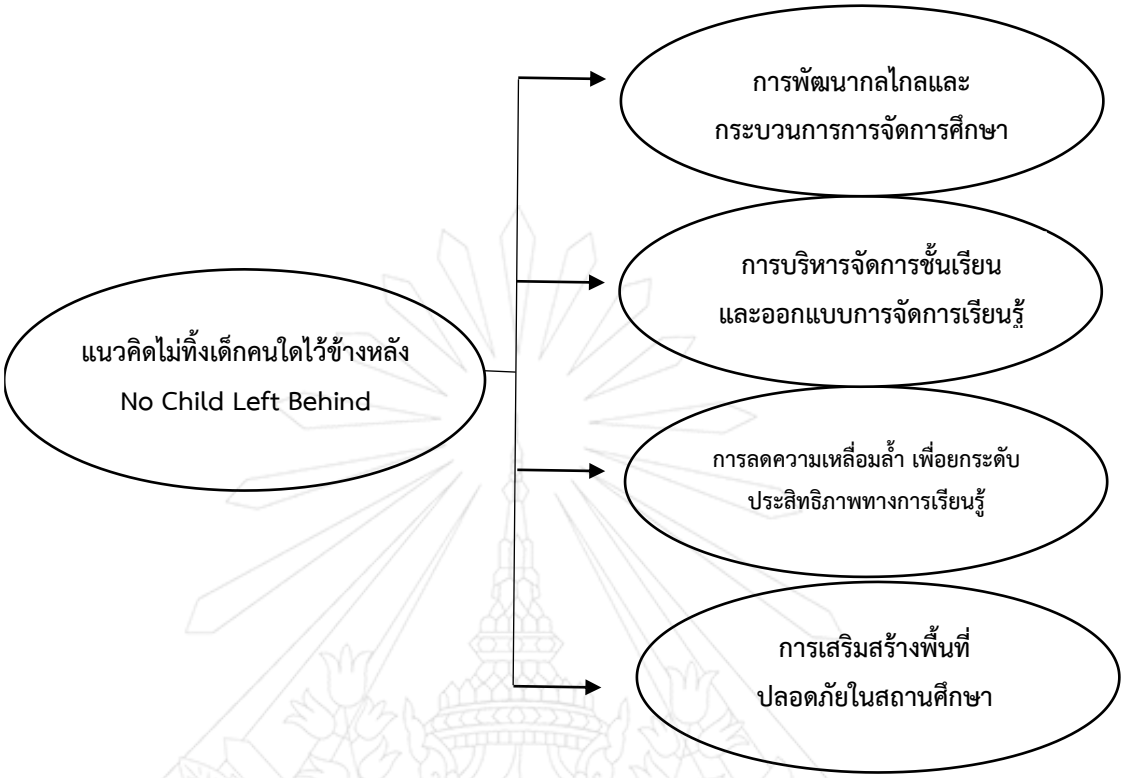
สัมภาษณ์ ณ สถานที่.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านองค์ประกอบและตัวบ่งชี้



1. สมมุติฐานองค์ประกอบของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) การพัฒนากลไกลและกระบวนการการจัดการศึกษา

2) การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้

3) การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้

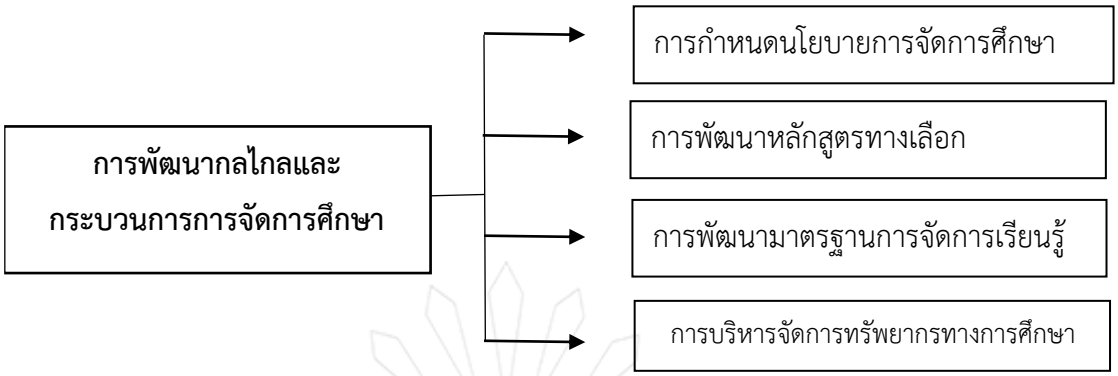
4) การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้คุณภาพมาตรฐาน

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



2. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน การพัฒนากลไกลและกระบวนการการจัดการศึกษา ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา

2) การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก

3) การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้

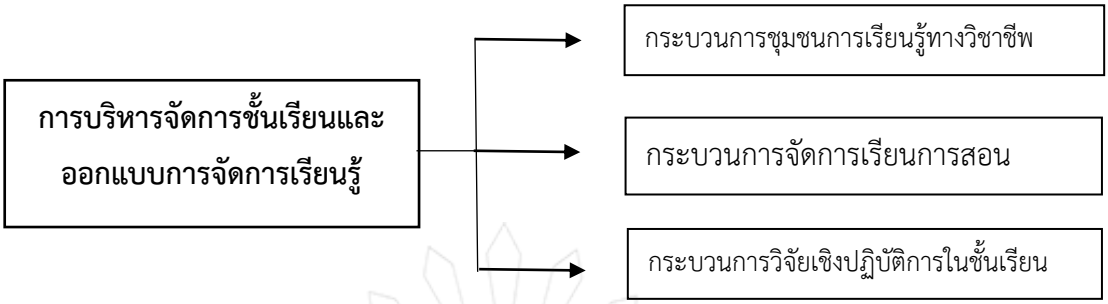
4) การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



3. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน

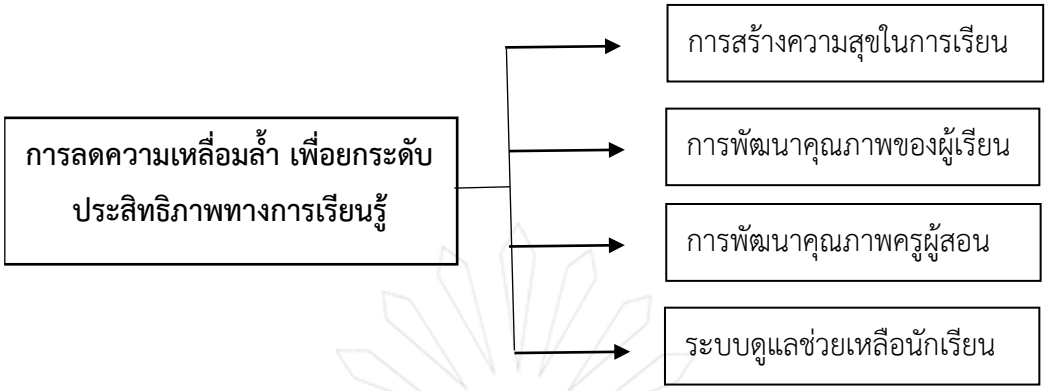
3) การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



4. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

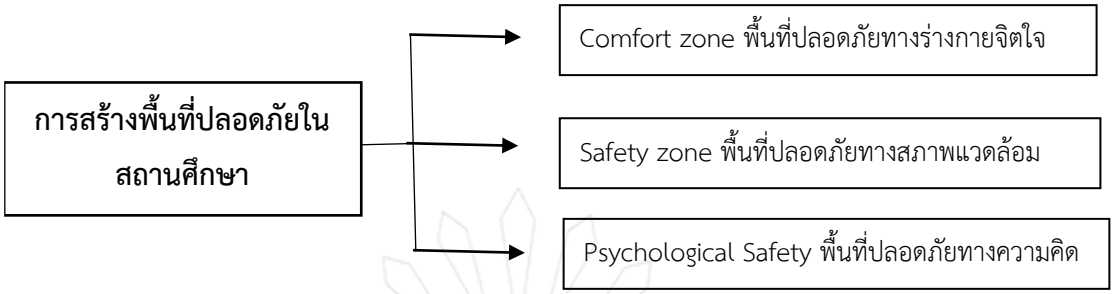
1) การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้
2) การเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน
3) การพัฒนาประสิทธิภาพครู
4) การยกระดับประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....



5. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยและคุณภาพมาตรฐานในสถานศึกษา ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การเสริมสร้าง Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ

2) การเสริมสร้าง Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม

3) การเสริมสร้าง Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด

ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ควรเพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้านสภาพแวดล้อมและบริบททั่วไป

<u>สภาพแวดล้อมภายใน</u>

จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษาได้ดำเนินการตาม แนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา

จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษายังไม่ได้ดำเนินการ หรือดำเนินการได้ในระดับต่ำกว่าที่คาดหวัง ในการบริหารสถานศึกษาแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านการวางยุธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์อย่างไร
1. แผนยุธศาสตร์ (Strategy) แผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร
จุดแข็ง (Strengths) **.....** **.....**
จุดอ่อน (Weakness) **.....** **.....**

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านการสร้างค่านิยมร่วมกัน การมีอัตลักษณ์ และวัฒนธรรมขององค์กรอย่างไร
2. ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ค่านิยมร่วมกัน อัตลักษณ์ และวัฒนธรรมขององค์กร
จุดแข็ง (Strengths) **.....** **.....**
จุดอ่อน (Weakness) **.....** **.....**

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้าน การจัดวางโครงสร้างการบริหาร และโครงสร้างการจัดการองค์กรอย่างไร
3. โครงสร้าง (Structure) การจัดวางโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร
จุดแข็ง (Strengths) ....
จุดอ่อน (Weakness) ....

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านการจัดวางระบบการทำงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพงานอย่างไร
4. ระบบ (Systems) การจัดวางระบบการทำงาน
จุดแข็ง (Strengths) ....
จุดอ่อน (Weakness) ....

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านการกำหนดรูปแบบการทำงานขององค์กรอย่างไร
5. รูปแบบ (Style) รูปแบบการทำงานขององค์กร
จุดแข็ง (Strengths) ....
จุดอ่อน (Weakness) ....

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะและการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรอย่างไร
6. ทักษะ (Skill) ทักษะและการพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กร
จุดแข็ง (Strengths) **.....** **.....**
จุดอ่อน (Weakness) **.....** **.....**

ท่านคิดว่าการบริหารสถานศึกษาหรือบริหารการศึกษาในองค์กรของท่าน มีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านอัตรากำลัง สวัสดิการ สวัดิภาพของบุคลากรอย่างไร
7. บุคลากร (Staff) อัตรากำลัง สวัสดิการ สวัดิภาพของบุคลากร
จุดแข็ง (Strengths) **.....** **.....**
จุดอ่อน (Weakness) **.....** **.....**

<u>สภาพแวดล้อมภายนอก</u>

โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นประโยชน์ และส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา

อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นข้อจำกัด และขัดขวางการบริหารสถานศึกษาแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา

ท่านคิดว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่าน มีโอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง Political conditions อย่างไรบ้าง
1. สภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง Political conditions
โอกาส(Opportunities) **.....** **.....**
อุปสรรค (Threats) **.....** **.....**

ท่านคิดว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่าน มีโอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ Economic conditions อย่างไรบ้าง
2. สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ Economic conditions
โอกาส(Opportunities) **.....** **.....**
อุปสรรค (Threats) **.....** **.....**

ท่านคิดว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่าน มีโอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ชุมชน Social conditions อย่างไรบ้าง
3. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม Social conditions
โอกาส(Opportunities) ....
อุปสรรค (Threats) ....

ท่านคิดว่าองค์กรหรือหน่วยงานของท่าน มีโอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี The Technology conditions อย่างไรบ้าง
4. สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี The Technology conditions
โอกาส(Opportunities) ....
อุปสรรค (Threats) ....

<u>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</u> เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์พงศ์จักร ยามสุข

ผู้วิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

<u>คำชี้แจง</u> (1.) แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของ การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) โดย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

<u>ตอนที่ 2</u> ความสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ ในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

(2.) ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ของ ในการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องค่าน้ำหนักคะแนนของระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ในแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น โดยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็นค่าระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นสอดคล้องเหมาะสม และความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบงานวิจัยในครั้งนี้

ทำแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)



พงศ์จักร ยามสุข

นักศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

****

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2.วุฒิการศึกษา

( ) ระดับปริญญาตรี ( ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.ตำแหน่ง

( ) ครู หรือ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารการศึกษา

4.ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

( ) ระหว่าง 1-10 ปี ( ) 10 ปีขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> ความสอดคล้องเหมาะสม ขององค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ ในการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ในช่องค่าน้ำหนักคะแนนของระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ในแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (แบบสอบถามมีจำนวน 168 ข้อ)

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารควรมีการวางแผนโดยยึดหลัก องค์ความรู้ ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร					
2	ผู้บริหารควรมีการดำเนินนโยบายด้วยความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร					
3	ผู้บริหารควรมีความรู้ หลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กรและมีการติดตาม ตรวจสอบ					
4	ผู้บริหารควร วิริยะในการวางแผน เพื่อพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย					
5	ผู้บริหารควรมีความ วิริยะ พยายามดำเนินการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่าน นโยบาย					
6	ผู้บริหารควรสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ					
7	ครูในองค์กรควรมีการวางแผนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย					
8	ครูในองค์กรควรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการดำเนินการปฏิบัติตามนโยบาย					
9	ควรมีการติดตามตรวจสอบครูในองค์กร ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย					
10	ครูควรมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย					
11	ควรมีการดำเนินการให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย					
12	ครูควรมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการติดตามตรวจสอบ การพัฒนาตามนโยบาย					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก		5	4	3	2	1
13	สถานศึกษาควรมีการวางแผน จัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา					
14	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา					
15	สถานศึกษาควรมีการติดตามตรวจสอบการจัดหลักสูตรกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา					
16	สถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก					
17	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก					
18	สถานศึกษาควรจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจผู้เรียนและมีการติดตาม ตรวจสอบ					
19	สถานศึกษาควรมีการวางแผนกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียน					
20	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียน					
21	สถานศึกษาควรมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจ และมีการติดตามตรวจสอบ					
22	สถานศึกษาควรมีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน					
23	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน					
24	สถานศึกษาควรมีการติดตามตรวจสอบการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการผู้เรียน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
25	สถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล					
26	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการใช้เกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล					
27	สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบเกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ว่าเป็นที่ยอมรับ					
28	ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา					
29	ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา					
30	ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการมีการติดตาม ตรวจสอบกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา					
31	ควรมีการวางแผนติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง					
32	ควรมีการดำเนินการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง					
33	ควรมีการติดตามตรวจสอบการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลาง					
34	ครู ผู้บริหารควรมีการวางแผนด้วยความรู้ มุ่งมั่น ตั้งใจ ในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ					
35	ครู ผู้บริหารควรควรมีการดำเนินการด้วยความรู้ มุ่งมั่น ตั้งใจ รักษามาตรฐานสม่ำเสมอ					
36	ครูและผู้บริหารควรมีการติดตามตรวจสอบ ในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารควรมีการวางแผนด้วยความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากร					
38	ผู้บริหารควรมีความรู้ในการการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากร					
39	ผู้บริหารควรมีความรู้ในการมีการติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากร					
40	ผู้บริหารควรมีความพยายามในการการวางแผนจัดหาทรัพยากร					
41	ผู้บริหารควรมีความพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร					
42	ควรมีความพยายามติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากร					
43	ครูควรมีความตั้งใจ มีการวางแผนใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
44	ครูควรมีความตั้งใจ ดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
45	ควรมีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
46	ควรมีการวางแผนให้ครูมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอ					
47	ควรมีการดำเนินการให้ครูมีทรัพยากรจัดสรร ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอ					
48	ครูควรมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอและมีการติดตามตรวจสอบ					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		5	4	3	2	1
49	ครูควรมีการวางแผน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา					
50	ครูควรมีการดำเนินการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา					
51	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ครูในการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงาน					
52	ครูควรมีการวางแผนในการศึกษาและดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน					
53	ครูควรมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน					
54	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบให้ครู ดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน					
55	ผู้บริหารควรมีการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า					
56	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการร่วมกัน ในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า					
57	ผู้บริหารควรร่วมกันติดตามตรวจสอบ ผลการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า					
58	ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน					
59	ผู้บริหารและครูควรมีการดำเนินการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน					
60	ควรมีการติดตามตรวจสอบผู้บริหารและครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน		5	4	3	2	1
61	ครูควรตระหนักถึงการวางแผนในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
62	ครูควรตระหนักถึงการดำเนินการในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
63	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
64	ครูควรตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน					
65	ครูควรตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน					
66	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบครูให้ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน					
67	ครูควรตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
68	ครูควรตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
69	ควรมีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
70	ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการในการนิเทศการสอน					
71	ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการการในการนิเทศการสอน					
72	ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามตรวจสอบ ผลการนิเทศการสอน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน		5	4	3	2	1
73	ผู้บริหารควรมีการวางแผนในการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
74	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
75	ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบ กระบวนการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
76	ครูควรมีการวางแผน ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน					
77	ครูควรมีการดำเนินการ ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน					
78	ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน					
79	ผู้บริหารควรมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย					
80	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย					
81	ผู้บริหารควรมีการติดตามตรวจสอบ ผลการพัฒนาความรู้ในการให้คำแนะนำปรึกษาครู					
82	ครูควรมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน					
83	ครูควรมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน					
84	ควรมีการติดตามตรวจสอบครูให้มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน		5	4	3	2	1
85	ครูควรมีการวางแผนในการออกแบบมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม					
86	ครูควรมีการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม					
87	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูดำเนินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม					
88	ครูควรมีการวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
89	ครูควรมีการดำเนินการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
90	ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลการสอนที่คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
91	ครูควรมีการวางแผนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน					
92	ครูควรมีการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน					
93	ครูควรมีการติดตามตรวจสอบผลในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียน					
94	ครูควรมีการวางแผนในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน					
95	ครูควรมีการดำเนินการในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน					
96	ครูควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการสอน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน		5	4	3	2	1
97	ครูควรมีการวางแผนในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้					
98	ครูควรมีการดำเนินการในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้					
99	ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การเตรียมการสอนตามหลักสูตรการเรียนรู้					
100	ครูควรมีการวางแผน จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
101	ครูควรมีการดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
102	ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการสอนที่เหมาะสมตามบริบท					
103	ครูควรมีการวางแผนแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน ทั้งความรู้ และคุณธรรม					
104	ครูควรมีการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนานักเรียน ทั้งความรู้ และคุณธรรม					
105	ครูควรมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน					
106	ครูควรมีการวางแผนในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
107	ครูควรมีการดำเนินการ ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
108	ครูควรมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการวัดและประเมินผลผู้เรียน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน		5	4	3	2	1
109	ผู้บริหารควรมีการวางแผนการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู					
110	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการในการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู					
111	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำวิชาการ และมีการติดตาม ตรวจสอบพัฒนาศักยภาพของครู					
112	ครูควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อการวางแผนการพัฒนาด้านการสอน					
113	ครูควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อมีการดำเนินการพัฒนาด้านการสอน					
114	ครูควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาด้านการสอน ติดตาม ตรวจสอบ					
115	ครูควรมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
116	ครูควรมีการการดำเนินการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
117	ควรมีการติดตามตรวจสอบ ให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
118	ครูและผู้บริหารควรมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน					
119	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน					
120	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลประเมินประสิทธิภาพการทำงาน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		5	4	3	2	1
121	ครูควรมีการวางแผนในการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคล					
122	ครูควรมีการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคล					
123	ครูควรมีการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผลหลังดำเนินการรู้จักผู้เรียนรายบุคคล					
124	ครูและผู้ปกครองควรมีการวางแผน ในการประสานงานร่วมกันเสมอ					
125	ครูและผู้ปกครองควรมีการดำเนินการ ให้สามารถประสานงานกันเสมอ					
126	ครูและผู้ปกครองควรมีการติดตาม ตรวจสอบ การทำงานและร่วมประสานงานกันเสมอ					
127	ครูควรมีการวางแผนในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
128	ครูควรมีการดำเนินการในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
129	ครูควรมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					
130	ผู้บริหารควรมีการวางแผนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน					
131	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน					
132	ผู้บริหารควรมีการติดตามตรวจสอบผลการสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหา					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ		5	4	3	2	1
133	ครูและผู้บริหาร ควรมีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตรและให้เกียรติผู้เรียน					
134	ครูและผู้บริหาร ควรมีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติผู้เรียน					
135	ครูและผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร					
136	ครูและผู้บริหาร ควรมีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกันและกัน					
137	ครูและผู้บริหาร ควรมีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกัน					
138	ครูและผู้บริหาร ควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร					
139	สถานศึกษาควรมีการวางแผนในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว					
140	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว					
141	สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว					
142	สถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ					
143	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ					
144	สถานศึกษาควรมีการติดตามตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่เพียงพอ					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม		5	4	3	2	1
145	สถานศึกษาควรมีการวางแผนเสริมสร้างความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ					
146	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการด้านความปลอดภัย ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
147	สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ					
148	สถานศึกษาควรมีการวางแผน เสริมสร้างสถานที่ ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					
149	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้มีสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					
150	สถานศึกษาควรมีการติดตาม ตรวจสอบ ความเหมาะสมของสถานที่จัดการเรียนรู้					
151	สถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดหามีสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย					
152	สถานศึกษาควรมีการดำเนินการให้มีสิ่งสาธารณูปโภคพร้อม เพียงพอ ปลอดภัย					
153	สถานศึกษาควรมีการติดตามตรวจสอบสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย					
154	ควรมีการวางแผนให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความ					
155	ควรมีการดำเนินการให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความ					
156	ควรมีการติดตามตรวจสอบสถานที่ ให้พร้อมต่อกิจกรรมตามความสนใจผู้เรียน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ระดับความคิดเห็น				
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด		5	4	3	2	1
157	ควรมีการวางแผนกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
158	ควรมีการดำเนินการกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
159	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
160	ควรมีการวางแผนกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
161	ควรมีการดำเนินการกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
162	ควรมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของการดำเนินการให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด					
163	ควรมีการวางแผนควบคุมให้ครูใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน					
164	ครูควรมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน					
165	ควรมีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่เห็นต่างกัน					
166	ควรมีการวางแผนควบคุมให้ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกัน					
167	ผู้บริหารควรมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกัน					
168	ควรมีการติดตามตรวจสอบ ผู้บริหารให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่เห็นต่างกัน					
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม						

ภาคผนวก จ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index)
ของแบบสอบถาม
แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index)
เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง
(NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

.....

เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย CVI (Content validity index) ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย (Content Validity) ความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

4 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรมีความสอดคล้อง

3 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรปรับปรุงเล็กน้อย

2 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรควรต้องปรับปรุงมาก

1 = นิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรไม่มีความสอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		**ผู้เชี่ยวชาญคนที่**					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
1	ผู้บริหารมีการวางแผนโดยยึดหลัก องค์ความรู้ มีฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร	4	4	3	4	4	5	1	**ใช้ได้**
2	ผู้บริหารการดำเนินการนโยบายด้วยความรู้ ยึดหลักฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กร	4	3	3	4	4	5	1	**ใช้ได้**
3	ผู้บริหารมีความรู้ ยึดหลัก ฉันทะ รักและศรัทธาในองค์กรและมีการติดตาม ตรวจสอบ	4	3	3	4	4	5	1	**ใช้ได้**
4	ผู้บริหารมีความ วิริยะในการวางแผน เพื่อพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย	3	3	3	4	4	5	1	**ใช้ได้**
5	ผู้บริหารมีความ วิริยะ พยายามดำเนินการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่าน นโยบาย	2	3	4	3	3	3	0.8	**ใช้ได้**
6	ผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านนโยบาย โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ	4	3	3	4	3	5	1	**ใช้ได้**
7	ครูในองค์กรมีการวางแผนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย	3	4	3	4	4	4	1	**ใช้ได้**
8	ครูในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการดำเนินการปฏิบัติตามนโยบาย	3	3	3	4	3	5	1	**ใช้ได้**

องค์ประกอบที่ 1. การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**			
9	มีการติดตามตรวจสอบครูในองค์กร ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติตามนโยบาย	2	3	3	4	4	4	0.8	**ใช้ได้**
10	ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย	4	3	3	4	3	5	1	**ใช้ได้**
11	มีการดำเนินการให้ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามนโยบาย	3	4	3	4	3	4	1	**ใช้ได้**
12	ครูมีส่วนร่วมสม่ำเสมอในการติดตามตรวจสอบ การพัฒนาตามนโยบาย	3	3	3	4	3	5	1	**ใช้ได้**
สรุปผล S- CVI									
$S - CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก		1	2	3	4	5			
13	สถานศึกษามีการวางแผน เพียรพยายามในการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบ ด้วยหลักวิมังสาไตร่ตรอง ในการจัดหลักสูตรและกิจกรรมตามบริบทสถานศึกษา	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการวางแผนจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการดำเนินการจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
18	สถานศึกษาจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงความสนใจของผู้เรียนและมีการติดตาม ตรวจสอบ	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการวางแผนกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียนด้วยจิตตะ การตั้งมั่นถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	4	3	4	4	4	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการดำเนินการกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจของผู้เรียน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความสนใจและมีการติดตามตรวจสอบ	3	3	3	4	4	4	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน ด้วยจิตตะ การตั้งมั่นถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการดำเนินการการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน	3	4	3	4	3	4	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบ ด้วยหลักวิมังสาไตร่ตรอง ในการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{11}{12} = 0.91$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5			
25	สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ โดยหลักฉันทะพอใจในระดับสากล	4	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการดำเนินการใช้เกณฑ์มาตรฐานที่โดยหลักฉันทะพอใจเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	4	4	3	4	3	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบโดยหลักฉันทะพอใจตามเกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ว่าเป็นที่ยอมรับ	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
28	ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาด้วยความวิริยะพยายาม	4	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้
29	ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา ด้วยความวิริยะพยายาม	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
30	ชุมชนมีส่วนร่วมในการมีการติดตาม ตรวจสอบการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาด้วยความวิริยะพยายาม	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
31	มีการวางแผนติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลางด้วยจิตตะ	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
32	มีการดำเนินการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลางด้วยจิตตะตั้งรู้ในสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	3	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
33	มีการติดตามตรวจสอบการติดตามควบคุมคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานกลางด้วยจิตตะตั้งรู้ในสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	2	3	4	3	3	4	0.8	ใช้ได้
34	ครูและผู้บริหารมีการวางแผนด้วยความรู้ มุ่งมั่นตั้งใจ วิมังสาในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
35	ครูและผู้บริหารมีการดำเนินการด้วยความรู้ มุ่งมั่นตั้งใจ วิมังสาในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
36	ครูและผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ วิมังสา ในการรักษามาตรฐานสม่ำเสมอ	2	4	3	3	3	4	0.8	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 1.การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา		1	2	3	4	5			
37	ผู้บริหารมีการวางแผนด้วยองค์ความรู้ ฉันทะ พอใจในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรม	4	3	3	3	2	4	0.8	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีองค์ความรู้ ฉันทะ พอใจในการการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นธรรม	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมีอย่างเป็นธรรมในการมีการติดตามตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากรเป็นธรรม	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีความวิริยะ เพียรพยายามในการการวางแผนจัดหาทรัพยากร	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีความวิริยะ เพียรพยายามในการดำเนินการจัดหาทรัพยากร	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
42	มีความวิริยะ เพียรพยายามติดตาม ตรวจสอบผู้บริหารในการจัดหาทรัพยากร	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
43	ครูมีความตั้งใจ ด้วยจิตตะรับรู้ในสิ่งที่ทำ ในการวางแผนใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
44	ครูมีความตั้งใจ ด้วยจิตตะรับรู้ในสิ่งที่ทำ ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
45	มีการติดตามตรวจสอบครูในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยหลักวิมังสา ไตร่ตรองเป็นธรรม	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
46	มีการวางแผนให้ครูมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอด้วยหลักการตรวจสอบไตร่ตรองตามหลักวิมังสาอย่างรอบคอบ	3	3	3	3	2	4	0.8	ใช้ได้
47	มีการดำเนินการให้ครูมีทรัพยากรจัดสรร ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอด้วยหลักการพิจาราณาไตรตรองตามหลักวิมังสาอย่างรอบคอบ	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
48	ครูมีทรัพยากรจัดสรรให้ใช้อย่างเพียงพอ สม่ำเสมอและมีการติดตาม ด้วยหลักการพิจาราณาไตรตรองตามหลักวิมังสาอย่างรอบคอบ	3	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการ
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		1	2	3	4	5			
49	ครูมีการวางแผน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา รักใคร่ ปรองดอง	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
50	ครูมีการดำเนินการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานด้วยความเมตตา รักใคร่ ปรองดอง	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
51	มีการติดตาม ตรวจสอบ ครูในการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันและกันในการทำงานรักใคร่ ปรองดอง	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
52	ครูมีการวางแผนในการศึกษาและดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกัน ด้วยความกรุณา ให้สำเร็จ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
53	ครูมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอนในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกันด้วยความกรุณา	2	3	4	3	3	3	0.8	ใช้ได้
54	มีการติดตาม ตรวจสอบให้ครู ดำเนินงานในการช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกันด้วยความกรุณา	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
55	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกันในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้า ด้วยหลักอุเบกขา เป็นกลางและเป็นธรรม	3	4	3	4	4	4	1	ใช้ได้
56	ผู้บริหารมีการดำเนินการร่วมกัน ในการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้าด้วยหลักอุเบกขาเป็นกลางและเป็นธรรม	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
57	ผู้บริหารร่วมกันติดตามตรวจสอบ ผลการส่งเสริมครูและนักเรียนให้มีความก้าวหน้าด้วยหลักอุเบกขาเป็นกลางและเป็นธรรม	2	3	3	4	4	4	0.8	ใช้ได้
58	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความมุทิตา หวังให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
59	ผู้บริหารและครูมีการดำเนินการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความมุทิตา หวังให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	4	3	4	3	4	1	ใช้ได้
60	มีการติดตามตรวจสอบผู้บริหารและครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันด้วยความมุทิตา หวังให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน		1	2	3	4	5			
61	ครูตระหนักถึงการวางแผนในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
62	ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับด้วยความเมตตากรุณาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
63	มีการติดตาม ตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนด้วยความเมตตากรุณา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
64	ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอนด้วยความเมตตากรุณา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
65	ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอนด้วยความเมตตากรุณา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	2	3	4	3	3	3	0.8	ใช้ได้
66	มีการติดตาม ตรวจสอบครูให้ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสอนด้วยความเมตตากรุณา ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
67	ครูตระหนักถึงการวางแผนในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยใจเป็นกลาง หวังให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอุเบกขา	3	4	3	4	4	4	1	ใช้ได้
68	ครูตระหนักถึงการดำเนินการในการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยใจเป็นกลาง หวังให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอุเบกขา	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
69	มีการติดตามตรวจสอบ ครูให้ตระหนักถึงการสร้างความสำเร็จของผู้เรียนด้วยใจเป็นกลาง ให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอุเบกขา	2	3	3	4	4	4	0.8	ใช้ได้
70	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการในการนิเทศการสอน ด้วยหลักมุทิตา ยินดีช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จ	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน		1	2	3	4	5			
71	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการการในการนิเทศการสอนด้วยหลักมุทิตา ยินดีช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จ	3	4	3	4	3	4	1	ใช้ได้
72	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการมีการติดตามตรวจสอบ ผลการนิเทศการสอนด้วยหลักมุทิตา ยินดีช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จ	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 2.การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน		1	2	3	4	5			
73	ผู้บริหารมีการวางแผนในการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความไว้วางใจตามหลักอุเบกขา	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
74	ผู้บริหารมีการดำเนินการการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความไว้วางใจตามหลักอุเบกขา	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
75	ผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบ กระบวนการส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความไว้วางใจตามหลักอุเบกขา	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
76	ครูมีการวางแผน ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียนด้วยความเมตตากรุณา ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	3	4	3	3	4	5	1	ใช้ได้
77	ครูมีการดำเนินการ ในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียนด้วยความเมตตากรุณา ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
78	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียนด้วยความมุทิตา	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
79	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัยด้วยความมุทิตา ยินดี	3	3	4	4	3	5	1	ใช้ได้
80	ผู้บริหารมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในการเป็นที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัยด้วยความมุทิตา ยินดี	2	3	3	3	4	4	0.8	ใช้ได้
81	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบ ผลการพัฒนาการให้คำแนะนำปรึกษาครูด้วยความมุทิตา ยินดี	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
82	ครูมีการวางแผนพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ด้วยความมุทิตา ยินดี	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
83	ครูมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ด้วยความมุทิตา ยินดี	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
84	มีการติดตามตรวจสอบครูให้มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียนด้วยหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามแนวทาง อุเบกขา	3	3	4	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{11}{12} = 0.91$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน		1	2	3	4	5			
85	ครูมีการวางแผนในการออกแบบมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
86	ครูมีการดำเนินการในการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
87	มีการติดตาม ตรวจสอบ ให้ครูดำเนินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม ให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
88	ครูมีการวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
89	ครูมีการดำเนินการสอนโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	4	3	4	4	3	5	1	ใช้ได้
90	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลการสอนที่คำนึงถึงความต้องการผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
91	ครูมีการวางแผนในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
92	ครูมีการดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	4	3	4	5	1	ใช้ได้
93	ครูมีการติดตามตรวจสอบผลในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน ไม่ให้เกิดทุกข์	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
94	ครูมีการวางแผนในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอนด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	3	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้านการสร้างความสุขในการเรียน		1	2	3	4	5			
95	ครูมีการดำเนินการในการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อปรับปรุงด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	4	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้
96	ครูรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และมีการติดตามเพื่อปรับปรุงการสอนด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	4	3	4	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{12}{12} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการ
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน		1	2	3	4	5			
97	ครูมีการวางแผนในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
98	ครูมีการดำเนินการในการเตรียมการสอนตามหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
99	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์การเตรียมการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
100	ครูมีการวางแผน จัดลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามหลักอริยมรรค	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
101	ครูมีการดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนกระบวนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามหลักอริยมรรค	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
102	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกระบวนการสอนที่เหมาะสมตามบริบท เพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามหลักอริยมรรค	3	3	2	3	4	4	0.8	ใช้ได้
103	ครูมีการวางแผนแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน ทั้งความรู้ และคุณธรรม	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
104	ครูมีการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้าน ทั้งความรู้ และคุณธรรม	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
105	ครูมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของแนวทางในการพัฒนานักเรียนรอบด้านเพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามหลักอริยมรรค	3	3	3	3	4	5	1	ใช้ได้
106	ครูมีการวางแผนในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3	3	3	2	3	4	0.80	ใช้ได้
107	ครูมีการดำเนินการ ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3	3	4	3	3	5	1.00	ใช้ได้
108	ครูมีการติดตามตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการวัดและประเมินผลผู้เรียนเพื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามหลักอริยมรรค	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน		1	2	3	4	5			
109	ผู้บริหารการวางแผนการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู ด้วยหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามแนวทาง อุเบกขา	2	3	3	3	3	4	0.8	ใช้ได้
110	ผู้บริหารมีการดำเนินการในการเป็นผู้นำวิชาการในการพัฒนาศักยภาพของครู	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
111	ผู้บริหารเป็นผู้นำวิชาการ และมีการติดตามตรวจสอบพัฒนาศักยภาพของครู	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
112	ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อการวางแผนการพัฒนาด้านการสอน	3	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
113	ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อมีการดำเนินการพัฒนาด้านการสอน	3	4	4	3	4	5	1	ใช้ได้
114	ครูมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาด้านการสอนและติดตาม ตรวจสอบ	3	3	4	4	4	5	1	ใช้ได้
115	ครูมีการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
116	ครูมีการการดำเนินการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
117	มีการติดตามตรวจสอบ ให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
118	ครูและผู้บริหารมีการวางแผนประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน	2	3	3	3	3	4	0.8	ใช้ได้
119	ผู้บริหารมีการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันด้วยหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามแนวทาง อุเบกขา	3	4	4	3	3	5	1	ใช้ได้
120	ผู้บริหารมีการดำเนินการติดตามตรวจสอบผลประเมินประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน	3	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{10}{12} = 0.83$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 3.การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการ
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 4 ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		1	2	3	4	5			
121	ครูมีการวางแผนในการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคลด้วยความเมตตากรุณา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
122	ครูมีการดำเนินการให้รู้จักผู้เรียนรายบุคคลด้วยความเมตตากรุณา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
123	ครูมีการติดตาม ตรวจสอบ สรุปผลหลังดำเนินการรู้จักผู้เรียนรายบุคคลด้วยความเมตตากรุณา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
124	ครูและผู้ปกครองมีการวางแผนในการประสานงานร่วมกันเสมอด้วยหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามแนวทาง อุเบกขา	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
125	ครูและผู้ปกครองมีการดำเนินการให้สามารถประสานงานกันเสมอด้วยหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกันตามแนวทาง อุเบกขา	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
126	ครูและผู้ปกครองมีการติดตาม ตรวจสอบการทำงานและร่วมประสานงานกันเสมอ	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
127	ครูมีการวางแผนในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้านด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	3	4	3	4	4	4	1	ใช้ได้
128	ครูมีการดำเนินการในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้านด้วยการรู้ปัญหา สาเหตุ แนวการแก้ไข และวิธีการแก้ไข	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
129	ครูมีการติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ในการมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	3	3	3	4	4	4	1	ใช้ได้
130	ผู้บริหารมีการวางแผนให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
131	ผู้บริหารมีการดำเนินการให้การสนับสนุนช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	3	4	3	4	3	4	1	ใช้ได้
132	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการสนับสนุนช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{11}{12} = 0.91$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 1 ด้าน Comfort zone พื้นที่ปลอดภัย ทางร่างกาย จิตใจ		1	2	3	4	5			
133	ครูและผู้บริหาร มีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตรและให้เกียรติผู้เรียน ด้วยหลักขันติและทมะในการอยู่ร่วมกัน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
134	ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตรและให้เกียรติผู้เรียน	3	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
135	ครูและผู้บริหาร มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร	3	3	4	3	3	5	1	ใช้ได้
136	ครูและผู้บริหาร มีการวางแผนในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกันและกันด้วยหลักขันติและทมะในการอยู่ร่วมกัน	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
137	ครูและผู้บริหาร มีการดำเนินการในการเสริมสร้างความเป็นมิตร ให้เกียรติกันและกัน	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
138	ครูและผู้บริหาร มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในการเสริมสร้างความเป็นมิตร	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
139	สถานศึกษามีการวางแผนในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียวด้วยหลักขันติ และทมะในการอยู่ร่วมกัน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
140	สถานศึกษามีการดำเนินการในการให้ความสำคัญในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียว	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
141	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ในเรื่องความสามัคคี กลมเกลียวในองค์กร	4	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
142	สถานศึกษามีการวางแผนจัดหาให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอด้วยหลักจาคะ ในการคำนึงต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	3	4	3	3	3	5	1	ใช้ได้
143	สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสิ่งพื้นฐานเพียงพอ	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
144	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกให้เป็นสิ่งพื้นฐานที่เพียงพอ	3	3	3	3	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{12}{12} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการพิจารณา
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 2 ด้าน Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม		1	2	3	4	5			
145	สถานศึกษามีการวางแผนเสริมสร้างความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
146	สถานศึกษามีการดำเนินการด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หลักจาคะ ในการคำนึงต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
147	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
148	สถานศึกษามีการวางแผน เสริมสร้างสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	3	3	3	4	4	5	1	ใช้ได้
149	สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสถานที่ ที่มีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้หลักจาคะ ในการคำนึงต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	3	3	4	3	2	3	0.8	ใช้ได้
150	สถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบ ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดการเรียนรู้	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
151	สถานศึกษามีการวางแผนจัดหามีสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย	3	4	3	4	4	4	1	ใช้ได้
152	สถานศึกษามีการดำเนินการให้มีสิ่งสาธารณูปโภคพร้อม เพียงพอ ปลอดภัยหลักจาคะ ในการคำนึงต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
153	สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบสิ่งสาธารณูปโภคให้พร้อม เพียงพอ ปลอดภัย	3	3	3	4	4	4	1	ใช้ได้
154	มีการวางแผนให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจผู้เรียน	4	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
155	มีการดำเนินการให้ผู้เรียนมีสถานที่พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจผู้เรียนหลักจาคะ ในการคำนึงต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ	3	4	3	4	3	4	1	ใช้ได้
156	มีการติดตามตรวจสอบสถานที่ ให้พร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจผู้เรียน	3	3	3	4	3	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{11}{12} = 0.91$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการ
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด		1	2	3	4	5			
157	มีการวางแผนกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด เพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
158	มีการดำเนินการกิจกรรมให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
159	มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ให้นักเรียนมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
160	มีการวางแผนกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด เพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
161	มีการดำเนินการกิจกรรมให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด เพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	3	4	4	3	5	1	ใช้ได้
162	มีการติดตาม ตรวจสอบผลลัพธ์ของการดำเนินการให้ครูมีอิสระ และพื้นที่ในการแสดงออกทางความคิด	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
163	มีการวางแผนควบคุมให้ครูใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน เพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	4	3	4	4	5	1	ใช้ได้
164	ครูมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกันเพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	4	4	3	4	5	1	ใช้ได้
165	มีการติดตามตรวจเพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกันสอบ ครูให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อนักเรียนที่มีความเห็นต่างกัน	4	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
166	มีการวางแผนควบคุมให้ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกันเพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	3	4	4	4	4	5	1	ใช้ได้
167	ผู้บริหารมีการดำเนินการในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกันเพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	4	4	4	3	5	1	ใช้ได้

องค์ประกอบที่ 4. การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					จำนวนผู้ประเมิน 3-4	I - CVI	ผลการ
ตัวบ่งชี้ ข้อที่ 3 ด้าน Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด		1	2	3	4	5			
168	มีการติดตามตรวจสอบ ผู้บริหารให้ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อครูที่มีความเห็นต่างกันเพื่อให้เกิดทมะการฝึกตนในการอยู่ร่วมกัน	4	3	4	4	4	5	1	ใช้ได้
สรุปผล S- CVI									
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{12}{12} = 1.00$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)									

ผล S- CVI ของข้อคำถามทั้งฉบับ จำนวน 168 ข้อ มีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับ 3-4 จำนวน 150 ข้อ
$S-CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนลงความเห็นระดับ 3 และระดับ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}} = \frac{150}{168} = 0.89$ (ผ่านเกณฑ์ < 0.80)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC
(Index of item objective congruence) เพื่อตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวิจัย แบบสัมภาษณ์
แบบประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC (Index of item objective congruence)
เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง
(NCLB) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

.....

เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย IOC (Index of item objective congruence) เพื่อตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวิจัย แบบสัมภาษณ์ ความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาในคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

+1 = เห็นด้วยกับข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

0 = ไม่แน่ใจในข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร

-1 = ไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือทฤษฎีของตัวแปร

ข้อมูลที่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร	**ผู้เชี่ยวชาญคนที่**			**รวม**	**IOC**	**ผลการพิจารณา**
ระดับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ	**1**	**2**	**3**			
ข้อคำถามที่1.สมมุติฐานองค์ประกอบของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ และ 4) การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้คุณภาพมาตรฐาน ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	0	+1	+1	2	.67	**ใช้ได้**
ข้อคำถามที่ 2. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน<u>การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา</u> ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรทางเลือก 3) การพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนรู้ และ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	**ใช้ได้**

ข้อมูลที่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ/แนวคิด หรือแนวคิดทฤษฎีของตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ผลการพิจารณา
ระดับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ	1	2	3			
ข้อคำถามที่ 3. จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน<u>การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้</u> ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การออกแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 3) การออกแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	2	.67	**ใช้ได้**
ข้อคำถามที่ 4 จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน<u>การลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้</u> ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ลำดับที่ 1 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ 2) การเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน 3) การพัฒนาประสิทธิภาพครู และ 4) การยกระดับประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	**ใช้ได้**
ข้อคำถามที่ 5 จากองค์ประกอบหลักของการ บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (No Child Left Behind) ด้าน<u>การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัยและคุณภาพมาตรฐานในสถานศึกษา</u> ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเสริมสร้าง Comfort zone พื้นที่ปลอดภัยทางร่างกาย จิตใจ 2) การเสริมสร้าง Safety zone พื้นที่ปลอดภัยทางสภาพแวดล้อม และ 3) การเสริมสร้าง Psychological Safety พื้นที่ปลอดภัยทางความคิด ท่านคิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	**ใช้ได้**
ผลรวม	4	5	4	13	.86	**ใช้ได้**
สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ						
พิจารณาการสะกดคำ และตรวจสอบการพิสูจน์อักษรให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ						
ผล IOC ของข้อคำถามทั้งฉบับ จำนวน 5 ข้อ						
IOC = $\frac{\text{จำนวนผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}} = \frac{\sum R}{N}$ = 0.86 (ผ่านเกณฑ์ < 0.50)						

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้แบบสอบถามต้องมีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ Try Out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร สพม. มหาสาคาม
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร สพม. มหาสารคาม

จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ดังที่แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้ (N=42)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient)

แบบสอบถาม (N=42)	**จำนวนข้อ**	**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach's Alpha Coefficient**
1.แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา	48	0.760
2.แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้	36	0.827
3.แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้	48	0.877
4.แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย	36	0.833
รวมทั้งฉบับ	**168**	**0.922**

จากการทดลองใช้เครื่องมือ Try Out ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทั้งฉบับ มีข้อคำถามรวมทั้งฉบับจำนวน 168 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.922 โดยเป็นค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา เท่ากับ 0.760 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 0.827 แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ เท่ากับ 0.877 และ แบบสอบถามองค์ประกอบด้าน การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย เท่ากับ 0.833 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนากลไกและกระบวนการการจัดการศึกษา 48 ข้อ

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	48

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ 36 ข้อ

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	36

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ 48 ข้อ

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	48

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ ข้อคำถามในองค์ประกอบที่ 4 การเสริมสร้างพื้นที่ปลอดภัย 36 ข้อ

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	36

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถาม เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง (NCLBH) ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 168 ข้อ

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	42	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	168

ภาคผนวก ฉ
ตารางประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมตามการบริหารจัดการแบบเชิงพื้นที่ (Area Base) และให้มีกลุ่มตัวอย่างอยู่ครบทุกพื้นที่ จากทั้งหมด 9 สหวิทยเขต 66 โรงเรียน

ที่	สหวิทยาเขต	ผ.อ	รอง ผ.อ	รวม ผู้บริหาร	รวม ครู	กลุ่ม ตัวอย่าง ผู้บริหาร	กลุ่มตัวอย่าง ครู	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง ทั้งหมด
1	เมืองบุรีรัมย์	10	20	30	477	5	77	82
2	กระสัง	6	12	18	296	3	50	53
3	นางรอง	8	13	21	341	3	55	58
4	ประโคนชัย	7	16	23	462	4	75	79
5	พุทไธสง	7	15	22	335	4	54	58
6	ละหานทราย	7	10	17	244	2	40	42
7	ลำปลายมาศ	7	12	19	280	3	45	48
8	สตึก	8	15	23	305	4	50	54
9	หนองกี่	6	11	17	273	2	44	46
รวม		66	124	190	3,013	30	520	550
ประชากรทั้งหมด		**3,203**				**30**	**520**	**550**

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ คอมเลย์ และ เอลี (Comrey & A.Lee.1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมของการวิเคราะห์ในระดับ ดีมาก ตั้งแต่ 500 คน ดังตารางต่อไปนี้

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50-99	ไม่ควรใช้ (very pool)
100-199	น้อยเกินไป (poor)
200-299	ปานกลาง (fair)
300-499	ดี (good)
500-ขึ้นไป	**ดีมาก (very good)**

ที่มา : A first course in factor analysis(p.125), by A.L. Comrey,& H.B.Lee,1992,Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก ช

รูปภาพและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.สัมภาษณ์ ดร.กฤษ ละมูลมอญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์



2.สัมภาษณ์ นายบุญชาย โชยรัมย์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์



3.สัมภาษณ์ นางอภิญญาณ บุญอุไร

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา



4.สัมภาษณ์ นายนิรันดร์ แซ่เตียว

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา ส.พ.ม.บุรีรัมย์



5.สัมภาษณ์ นายสัตสม พระภูจำนงค์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์



6.สัมภาษณ์ นางสุเนตร พร้อมตระกูล ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและสินทรัพย์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์



7.สัมภาษณ์ นางปราณี อารีรัมย์ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ หน่วยตรวจสอบภายใน ส.พ.ม.บุรีรมย์



8.สัมภาษณ์ นางระพีพรรณ มะลิพันธ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์



9.สัมภาษณ์ นางสาวพิชฌาน์ ศรีตะวัน ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา



10.สัมภาษณ์ นางแสงจันทร์ สวาสุ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา



11.สัมภาษณ์ นายประกอบ จันทร์ประโคน ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานอำนวยการ ส.พ.ม.บุรีรัมย์



12.สัมภาษณ์ นายสมคิด สวาสุ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานกฎหมายและคดี



13.สัมภาษณ์ นางกิตยาภรณ์ ทินปราณี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ



หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์



ที่ อว ๗๔๑๓/ว ๐๐๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.กฤษ ละมูลมอญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายกฤษ ละมูลมอญ)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๕๗

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายนุกูลชาย ไชยรัมย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางแสงจันทร์ สราสุ

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหงสนาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางกิตยภาวณ์ ทิพปราณี

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายนิวัน เชี่ยวชาญ

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๗๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๑๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายปวรกอน จันทร์ประโคน

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๕๓

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางปราณี อาจิรัมย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวพิชญาน์ ศรีตะวัน

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๑๕๗

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางจะพีพรรณ มะลิพันธ์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสมชาย สวาสุ

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสิงห์ชัย พวะภูจำนงค์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๑๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๐๑๕๖

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุนทรา พร้อมศาระกูล

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๒๕๑

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร พระอภิญญาณ บุญอุไร

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๕๖๕๙-๔๖๕๕

ภาคผนวก ฌ

การประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

Connoisseurship Technique in Design

คำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ที่ ๐๙๘๗ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินดุษฎีนิพนธ์

เพื่อความสมบูรณ์ในการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๕ และประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรื่อง ขั้นตอนการทำและการสอบดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และ/หรือสารนิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำสั่งสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ ๒๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งรองอธิการบดีวิทยาเขตร้อยเอ็ด ลงวันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งผู้มีรายนามต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินร่างค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์)" ของนายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๐๐๖ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเสียน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ดังมีรายนามต่อไปนี้

๑. พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.	๒. พระครูชัยรัตนากร, ดร.
๓. ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว	๔. ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางค์ทิพย์ พินิจ
๕. ดร.อธิการ สุขศรี	๖. ดร.ศาสตรา สายสุนันทราวงษ์
๗. สิบตำรวจโท มงคลเดช วรรณประเก	๘. นายสุทักษ์ สมสา
๙. นายโชคชัย แสงสว่าง	๑๐. นางสาวสุนิสา บัวดง
๑๑. นายเฉลิมชัย สิบสุนทร	๑๒. นางสุมาลี สุขรัตน์
๑๓. นายจำรัส หรรษาวงษ์	๑๔. นายมนัส ไพริจัก
๑๕. นายชานนท์ เลิศวิลาศตระกูล	๑๖. รศ.ดร.สุเทพ เมยโยสง
๑๗. ดร.วิมลพร สุวรรณแสนหวี	๑๘. ผศ.ดร.จิรภรณ์ ผันสว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้เชี่ยวชาญร่วมประเมินประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship



ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประเมินประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

(CONNOISSEURSHIP TECHNIQUE IN DESIGN)

ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิด ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง NCLBH

วันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ที่	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พระเมธีวัชราภรณ์ ผศ.ดร.		รองฯอธิการบดี มมร.รอ
๒	พระครูชัยรัตนาภรณ์ ดร.		อาจารย์ประจำหลักสูตร
๓	ดร.บุญ เพชรมีแก้ว		
๔	ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางค์ทิพย์ พินิจ		
๕	ดร.อธิการ สุขศรี		
๖	ดร.ศาสตรา สายสุนันทราวมย์		
๗	สิบตำรวจโท มงคลเดช วรรณปะเก		
๘	นายสุพักษ์ สมสา		
๙	นายโชคชัย แสงสว่าง		
๑๐	นางสาวสุนิสา บัวดง		
๑๑	นายเฉลิมชัย สืบสุนทร		
๑๒	นางสุมาลี สุขวัดน์		
๑๓	นายจำรัส หรรษาวงษ์		
๑๔	นายมนัส โพธิจักร		
๑๕	นายอานนท์ เลิศวิลาศคระกูล		
๑๖	ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี		อาจารย์ประจำหลักสูตร
๑๗	รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง		ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก
๑๘	ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง		ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม
๑๙			
๒๐			
๒๑			
๒๒			
๒๓			
๒๔			
๒๕			

ภาพบรรยากาศการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



















หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคางาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.มนูญ เพชรมีแก้ว

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางค์ทิพย์ พินิจ

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงสาง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.อธิการ สุขศรี

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมขาญชล บ้านขาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหงสาร
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร ดร.ศาสตรา สายสุนันทราวมย์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร สิบตำรวจโท มงคลเดช วรรณประเก

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชรามกรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๗๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายสุพักษ์ สมสา

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายโชคชัย แสงสว่าง

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมขาญชล บ้านขาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๐ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๙๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๐๑๑๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นางสาวสุนิสา บัวดง

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๑๐๗๙๐๙๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชรานุกรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๙๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๙๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๓/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายเฉลิมชัย สืบสุนทร

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นางสุมาลี สุขรัตน์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๓๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายจำรัส หรรษาวงษ์

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายมนัส โพธิจักร

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์

เจริญพร นายอานนท์ เลิศวิลาศตระกูล

ด้วย นายพงศ์จักร ยามสุข เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๔๐๔๓๒๐๐๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลังของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรเชิญท่านร่วมประเมินข้อค้นพบจากการวิจัยดุษฎีนิพนธ์ ดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชาญชล บ้านชาญชลรีสอร์ท ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นายพงศ์จักร ยามสุข โทร. ๐๘ ๕๖๕๙ ๔๖๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายพงศ์จักร ยามสุข

วัน เดือน ปี เกิด : 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2535

ประวัติการศึกษา : ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลไพโรจน์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
ระดับมัธยมศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาดนตรีคีตศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพฯ
ระดับปริญญาโท สาขาวิชาดนตรีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
กำลังศึกษา ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ประวัติการทำงาน : ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 2 หมู่ที่ 1 ถนนสุวรรณวงศ์ ตำบลปะหลาน
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44110