

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สาลีวรรณ จุติโชติ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สาลีวรรณ จุติโชติ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

THE DEVELOPMENT MODEL FOR EXCELLENCE ADMINISTRATION OF PRIVATE SCHOOLS IN NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

SALEEWAN JUTTICHOT

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

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**สาลีวรรณ จุติโชติ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระศักดิ์ อุปไมยอธิชัย**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รศ. ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผศ. ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(รศ. ดร.ธีระศักดิ์ อุปไมยอธิชัย)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The development model for excellence administration of privates Schools in Nakhon Si Thammarat province
Student's Name	:	Saleewan Juttichot
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr.Sranya Saengamporn
Co-Advisor	:	Assoc. Prof. Dr. Thirasak Uppamaiathichai

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

Dean of Faculty of Education .....P. S. Santhan.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....R. Vahachart.....

(Assoc. Prof. Dr.Rungchatchadaporn Vahachart)

Member (Advisor) .....Sranya Saengamporn.....

(Asst. Prof. Dr.Sranya Saengamporn)

Member (Co-Advisor) .....T.....

(Assoc. Prof. Dr.Thirasak Uppamaiathichai)

Member .....Tippamas Sawetvorachot.....

(Asst .Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member .....Supattara Pusitrattanavalee.....

(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	:	**สาลีวรรณ จุติโชติ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.903 จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน จำนวน 295 คน ที่ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ยร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 17 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย จำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล จำนวน 15 ตัวแปร 2) ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วยหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ และแนวการประเมินรูปแบบ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.75, S.D. = 0.44)) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด = 4.73, S.D. = 0.45)

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษา,ความเป็นเลิศ

ABSTRACT

Dissertation Topic : **The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province**

Student's Name : **Saleewan Juttichot**

Degree : **Doctor of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2024**

Advisor : **Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn**

Co-Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Thirasak Uppamaiathichai**

The objectives of this study were: 1) To study the model for excellence administration of private schools in Nakhon Si Thammarat province. 2) To create a model of school management for excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province 3) To evaluate the model of school management for excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province to collect data using a 5-level evaluation scale with a confidence value of 0.903 from a sample of licensees of School Directors and Teachers of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province. A total of 295 people were obtained by a multi-step random method. Data were analyzed using descriptive statistics, mean percentages, and standard deviations. The results of the study showed that: 1) The results of the study of the elements of the school management model for excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province consisted of 5 components: Component 1 in leadership with 17 variables, Component 2 in strategy with 12 variables, Component 3 in management with 4 departments with 32 variables, and Component 4 in Innovation. Information technology with 15 variables and the fifth component in monitoring, monitoring, and evaluation. 2) The results of creating a model of school management towards excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat province consist of the principles of the model. 3) Evaluation Results of the Educational Institution Management Model for Excellence in Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province. The study evaluates the appropriateness and usefulness of the school management model for the excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province and the manual for the use of the school management model for the excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province. The overall picture is the highest level ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44)) and the feasibility of the school management model towards excellence of private schools in Nakhon Si Thammarat Province by overall was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45)

Keywords: School Management Model, Excellence

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพรอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริม จนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ตลอดถึงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช และคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ตลอดถึงท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจึงได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

กราบขอบพระคุณผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนพี่ เพื่อน และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 1 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือในการศึกษาและการทำวิจัยลุล่วงไปได้ คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจาก ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

สาลีวรรณ จุติโชติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ช**

สารบัญ ..... **ซ**

สารบัญตาราง ..... **ญ**

สารบัญภาพ ..... **ฎ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.3 ขอบเขตการวิจัย 5

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 11

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **13**

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 14

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน 29

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 36

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ 80

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 115

3 วิธีดำเนินการวิจัย **125**

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 125

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 129

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 131

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล **136**

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 136

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช	159
	ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช	169
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**171**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	171
	5.2 อภิปรายผล	174
	5.3 ข้อเสนอแนะ	178
บรรณานุกรม		**180**
ภาคผนวก		**188**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	189
	ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	191
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	198
	ภาคผนวก ง สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	215
	ภาคผนวก ฉ แบบสอบถาม	226
ประวัติผู้วิจัย		**235**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	41
2.2	สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.	44
3.1	ประเภทและจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	126
4.1	ข้อมูลทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช	138
4.2	ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	139
4.3	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	139
4.4	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์.....	141
4.5	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย.....	142
4.6	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	145
4.7	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	146
4.8	การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) โดยใช้วิธีแวริแมกซ์ของไกเกอร์ (Kaiser).....	148
4.9	องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	152
4.10	แสดงองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ.....	152
4.11	แสดงองค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์	154
4.12	แสดงองค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย.....	155
4.13	แสดงองค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ.....	157
4.14	แสดงองค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล.....	158
4.15	ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ของผู้ทรงคุณวุฒิ (N=9)	167
4.16	ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (n=30)	169

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โครงสร้างระบบงานการบริหารโรงเรียนเอกชน	31
2.2	องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	44
2.3	รูปแบบของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework)	73
2.4	แสดงแม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO model	93
2.5	แสดงกรอบโครงสร้างตามหลักการของดัชนีความสำเร็จแบบสมดุล	95
2.6	ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA	103
2.7	แนวทางการประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย	106
2.8	กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์	108
2.9	แนวทางการประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัล MBNQA	115
4.1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช	137
4.2	แสดงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช	166

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมี การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น การพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคมระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ค-จ) ได้สรุปว่าระบบการศึกษาไทย มีปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในเอเชีย จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้ สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 98) ที่ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแนวใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม กระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารจัดการให้องค์กร อยู่รอด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม และกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นนักเรียนทุกคนจึงควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศการบริหารการศึกษาต้องมีการจัดหลักสูตรและการ

เรียนการสอนที่เป็นพลวัตตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐ ในการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 54 โดยรัฐ ต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัยอารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วม ในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 21)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากล่าวถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานของการศึกษานับว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง หากประเทศไทยต้องก้าวไปสู่สังคมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และเอื้อให้ประชาชนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเพื่อที่จะบรรลุศักยภาพและตอบสนองความต้องการของตนเอง อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์กับประเทศชาติ ดังนั้น นักเรียนทุกคนจึงควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเลิศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาของระบบการศึกษาไปสู่ระบบการศึกษาที่มีศักยภาพสูง (High performing Education System) เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เป็นมาตรฐานระดับนานาชาติ นักเรียนไทยจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ทัดเทียมนานาชาติ ทั้งนี้ประเด็นที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือ การที่โรงเรียนดีมีคุณภาพ คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนถูกกำหนดโดยมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือตรวจสอบและชี้วัดถึงความเข้มแข็งของโรงเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2562, หน้า 1 – 3) โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษา จะต้องสร้างองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดและพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อประโยชน์และบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารและความรู้ความสามารถที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ

การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย เข้าสู่การพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และเข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565 – 2569 ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งได้เข้าสู่แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 ตลอดจนช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบราชการตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ระบบการศึกษาของเอกชนจะมีพัฒนาการและจุดแข็งหลายประการ แต่ก็ยังประสบกับปัญหาหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาและระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่จะต้องแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนพ.ศ. 2560 – 2564 : หน้า ค) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ

โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้แถลงต่อสาธารณะ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563 ณ คุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Eco-System: TE2) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ระบบการศึกษา กลไกการขับเคลื่อน และอุปสงค์ อุปทาน จะช่วยให้ระบบการศึกษาไทยมีความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันกับบริบทในศตวรรษที่ 21 ของประเทศ เพื่อตอบโจทย์อาชีพ อุตสาหกรรม และธุรกิจ นำไปสู่โมเดลการศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco-System Model) ประกอบด้วย 1) HCEC (Human Capital Excellence Center) หรือศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาทุนมนุษย์ (HR) ของประเทศ เพื่อตอบโจทย์อาชีพ อุตสาหกรรม และธุรกิจ 2) DEEP (Digital Education Excellence Platform) หรือ แพลตฟอร์มด้านการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นหน่วยบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ของประเทศ เพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) EIDP (Excellence Individual Development Plan) หรือ แผนพัฒนารายบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นต้นแบบการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Human Potential: HP) เพื่อตอบโจทย์เส้นทางความสำเร็จของชีวิต ซึ่งความสำคัญอีกส่วนของการเปลี่ยนระบบการศึกษายกกำลังสอง เพื่อนำไปสู่ “ระบบนิเวศ” ทางการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนนักเรียน ครู ห้องเรียน สื่อการเรียนรู้และโรงเรียน เพื่อยกกำลังสองไปพร้อมกันทั้งระบบตอบโจทย์ ความรู้ ทักษะที่เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ตามบริบทความเป็นเลิศทางวิชาการ และความเป็นเลิศทางภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งวิสาหกิจชุมชน (วิสารปัญญชุณห์,2564 หน้า 2-3)

โรงเรียนเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับการขยายตัวทางการศึกษาของภาครัฐ ที่ไม่สามารถจัดการได้อย่างครอบคลุม ซึ่งโรงเรียนเอกชนต้องจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งไม่แตกต่างจากสถาบันการศึกษาของภาครัฐ และหากเป็นไปได้ยังมุ่งไปสู่คุณภาพที่สูงกว่าในหลายด้าน ทั้งนี้เพื่อความศรัทธาและความอยู่รอดของการดำเนินกิจการ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐสนับสนุนเอกชน จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเอกชนด้วยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) มาตรา 43 บัญญัติให้รัฐสนับสนุนเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อยหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการเพื่อให้สถานศึกษาเอกชน มีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ แต่สภาพการณ์ในปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยนั้น ได้เกิดวิกฤตในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ดังนี้ (วิสารปัญญชุณห์,2564 หน้า 4) คือ 1) อัตราการเกิดลดลงของประชากรไทย 2) การลดลงของจำนวนนักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนเอกชน 3) โครงการพัฒนาทางด้านการศึกษาของรัฐที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน โครงการเรียนฟรี 15 ปี ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน ซึ่งถ้าเป็นโรงเรียนรัฐบาล ค่าเล่าเรียนฟรี 100% ส่วนโรงเรียนเอกชนรัฐจะจ่ายเงินอุดหนุนช่วยเหลือมากขึ้น โดยผู้ปกครองจ่ายลดลงจากร้อยละ 40 เหลือจ่ายเพียงร้อยละ 30 รัฐอุดหนุนให้กับนักเรียนโรงเรียนเอกชนในอัตราประมาณร้อยละ 70 ของค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับนักเรียนภาครัฐ ผู้ปกครองจะเสียค่าธรรมเนียมการศึกษาส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ 30 อีกทั้งการ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความดึงดูดใจให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนโดยให้บริการฟรีในหลาย ๆ ประเด็น ดังนี้ รถรับ-ส่งฟรี เสื้อผ้า เครื่องแต่งกายฟรี อาหารกลางวันฟรี ตลอดจนการขยายตัวของโรงเรียนดีประจำตำบล และนโยบายการรับการรับข้าราชการครูระหว่างปี ซึ่งทำให้ครูโรงเรียนเอกชนลาออก เพื่อไปสอบเป็นข้าราชการทำให้ขาดครูกลางภาคเรียน ก่อให้เกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอน 4) การแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง 5) พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนปี 2550 กำหนดให้ผู้ประกอบการสามารถจัดเก็บรายได้จากผลประกอบการเพียงร้อยละ 40 โดยที่เหลือร้อยละ 60 จะต้องเก็บใช้เป็นทุนกองกลางในการบริหารโรงเรียน เป็นเหตุให้ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 200-300 คน เริ่มทบทวนตนเองและหันไปประกอบธุรกิจอื่นที่สร้างรายได้มากกว่า 6) ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันอัตราการเกิดของประชากรลดลงมากทำให้ในแต่ละปี มีจำนวนนักเรียนน้อยลงปีละกว่าร้อยคนและมีโรงเรียนใหม่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากอีกทั้งรัฐบาลยังได้ขยายและให้การสนับสนุนโรงเรียนรัฐบาลในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นรวมถึงโครงการเรียนฟรี 15 ปี ทำให้ระยะหลังโรงเรียนประสบปัญหาหลายด้านรวมถึงเกิดปัญหาสภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง 7) การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรครูที่มีใจรักและ มีคุณสมบัติเหมาะสมนั้นหาได้ยากขึ้นในปัจจุบันนิสิตนักศึกษาที่จบครูมาแล้วเป็นครูน้อยลง ซึ่งทำให้เป็นผลกระทบต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2564 หน้า 5) ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพในการจัดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นจุดขายและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้ (อรุณ จุติผล, 2554, 78)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นต้องเร่งรัดให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน เพื่อแก้ปัญหาจำนวนนักเรียนที่ลดน้อยลงและการปิดตัวลงของโรงเรียนเอกชนตลอดจนเป็นการสนองนโยบายการศึกษายกกำลังสองของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและเป็นการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล พัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการให้สู่ความเป็นเลิศการศึกษาไทย จึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษา การพัฒนารูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและโรงเรียนเอกชน ทั่วประเทศนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ เพื่อความคงอยู่ของโรงเรียนเอกชนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.3 เพื่อประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ตอนที่ 1

ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552, หน้า 10 – 23) Sergio Anni, and et. al. (1980, หน้า 260) Webster International Dictionary (1993, หน้า 636) สำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ (2547, หน้า 25) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2562, หน้า 1) สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 139) ณัฏฐ์ณิชา ชัยนนถี (2564, หน้า 154) นัทภา วรรณประพันธ์ (2564, หน้า 167) อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 127) มังโสด หมะเต๊ะ (2562, หน้า 145) จิตติศักดิ์ นามวงษา (2561, หน้า 142) อมลรดา พุทธินันท์ (2561, หน้า 134) สุพิศ โสภา (2560, หน้า 143) ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560, หน้า 168) ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2559, หน้า 117) สมศรี พิมพ์พิพัฒน์ (2559, หน้า 108) จิราภา บูรณะ (2557, หน้า 172) และสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (2008, หน้า 342)

ขอบเขตแหล่งข้อมูล

เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ขอบเขตด้านตัวแปร

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ตอนที่ 2 สร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถาม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้นประชากรจำนวน 822 คน จำนวน 137 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 137 แห่ง โดยประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน แห่งละ 1 คน ครูผู้สอนแห่งละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.1 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถาม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขอบเขตแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบรปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี และได้รับรางวัลความเป็นเลิศ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเป็นครูหรือศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนารูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบประเมินและรับรองรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตแหล่งข้อมูล

การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจำนวน 30 คน

ขอบเขตตัวแปร

ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศโดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย แสดงความพึงพอใจหรือความคิดเห็นต่อการดำเนินการ และจะต้องมีระดับความคิดเห็นในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป ซึ่งมีองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ การเกื้อหนุน

ครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ยึดหลักประชาธิปไตย หลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและในการบริหารงาน การเป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ การกำหนดแนวทางการนิเทศภายในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร การเป็นผู้นำในการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องการสร้างแรงจูงใจกับครูและบุคลากรในงาน การผสานสัมพันธ์กับบุคลากรภายในและภายนอกของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสู่เป้าหมาย การจัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษาโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน การกำหนดแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดย คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา การควบคุมแผนกลยุทธ์ การประเมินแผนกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษาการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนนอกอย่างเหมาะสมการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

1.3 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงาน 4 ฝ่าย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการการสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอนการส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพการสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนการติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการสการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

1.3.2 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร การปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบันการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่การสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจการจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพการจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียนการนำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

1.3.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาการวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้การจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียนการ

จัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษาการกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน และการบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.4.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่องการยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหาการปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษาการดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่การมีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอนการดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม และการมีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน

1.4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการจัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาการมีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา การจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม การจัดระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

1.5 ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง การที่สถานศึกษามีการออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎ ข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐานจัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกันการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการกิจกรรม การวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานการมีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องการกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด การจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายการนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกันการรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) หลักของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 4) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ 5) แนวการประเมินรูปแบบ ดังรายละเอียด

2.1 หลักการของรูปแบบ ได้แก่

1) การศึกษาเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ

2) การจัดการศึกษาเอกชนกำลังประสบปัญหาวิกฤตเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลงซึ่งส่งผลให้จำนวนนักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนเอกชนลดลงด้วยเช่นกัน อีกทั้งเกิดโครงการพัฒนาทางด้านการศึกษาของรัฐที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

3) การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถจัดการศึกษาด้วยการให้บริการฟรี

4) สถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการแข่งขันเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาศึกษาเพิ่มมากขึ้น

5) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเอกชนให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนขององค์การปกครองท้องถิ่นและการจัดการศึกษาของภาครัฐ สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษาเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาเอกชนในอนาคต

6) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแนวทางในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาเอกชนนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา

2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ต้องการให้เกิดขึ้น

1) เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำไปใช้

2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3 วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

เป็นวิธีการหรือแนวทางของการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินงานของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

2.4 เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

การดำเนินการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ความมุ่งมั่นตั้งใจความตระหนักของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2) ความร่วมมือร่วมในในการดำเนินการตามรูปแบบขั้นตอนของการนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และการคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

3) การนิเทศ ติดตาม การประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

2.5 แนวการประเมินรูปแบบ

การจะระบุหรือตัดสินว่าการดำเนินการประสบความสำเร็จนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือนอกจากการดูที่คุณภาพผู้เรียนที่ส่งออกไปแล้ว การดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับการประเมินผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศไปใช้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อแบบประเมินความคิดเห็นทั้ง 5 องค์ประกอบ และจะต้องมีระดับความคิดเห็นในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป จึงจะตัดสินหรือระบุได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศ

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 137 โรงเรียน

4. การประเมินรูปแบบ หมายถึง แนวทางในการวัดและประเมินผลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่จัดทำขึ้น เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบและการบรรลุวัตถุประสงค์

4.1 ความถูกต้องของรูปแบบ หมายถึง การตัดสินคุณภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความถูกต้องของแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งความสอดคล้องกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4.2 ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง การตัดสินคุณภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความถูกต้องของแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งความสอดคล้องกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

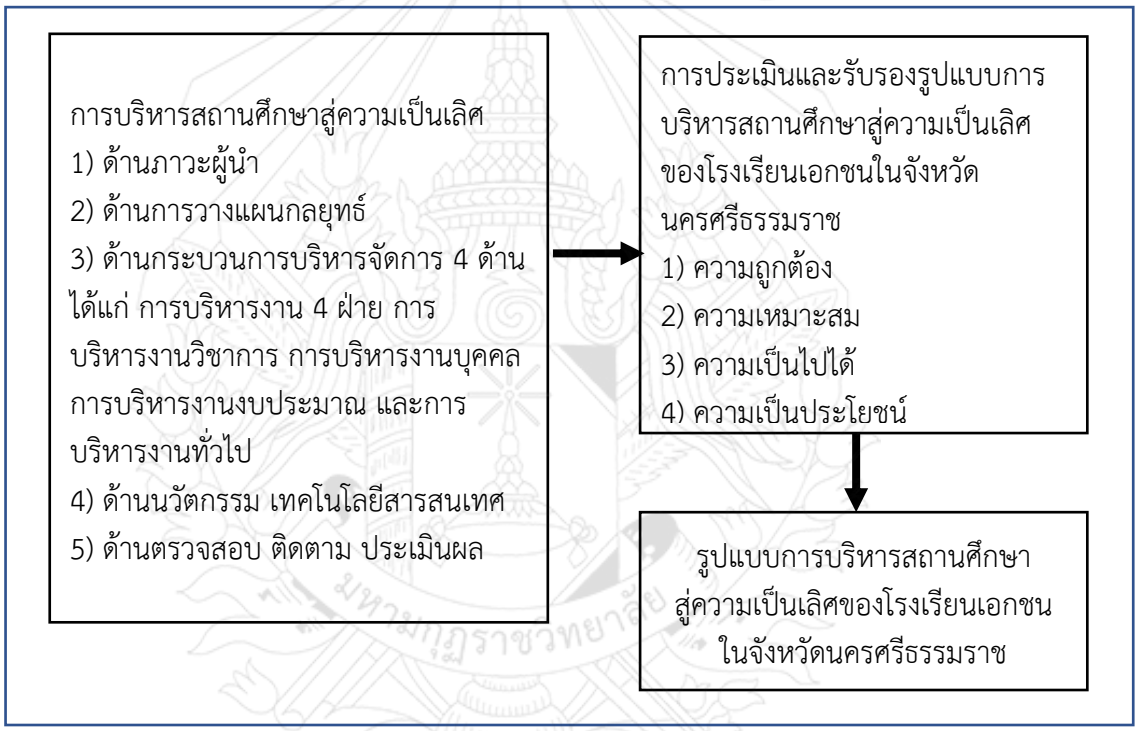
4.3 ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง การตัดสินคุณภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณค่า ที่ควรจะได้รับเมื่อคาดว่าจะนำไปใช้จริง

4.4 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง เป็นการตัดสินคุณภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ

การนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจากศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงาน 4 ฝ่าย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และ องค์ประกอบที่ 5 ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปขยายผลใช้ในการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศและกำหนดเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาเอกชนให้สอดคล้องตามสภาพปัจจุบัน

2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชนำไปวางแผนในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการนำมาสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติสู่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเอกชนยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้

3. เป็นแนวทางสำหรับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเพื่อนำไปวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

- 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.1.2 ประเภทของรูปแบบ
- 2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบ
- 2.1.5 การพัฒนารูปแบบ
- 2.1.6 การประเมินรูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน

- 2.2.1 ความหมายของสถานศึกษาเอกชน
- 2.2.2 สภาพการจัดการศึกษาเอกชน
- 2.2.3 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกชน
- 2.2.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

- 2.3.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.2 หลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.3 ความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.4 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.5 รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแม็คคินซี

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ

- 2.4.1 ความหมายของการบริหารคุณภาพ
- 2.4.2 หลักการในการบริหารคุณภาพ
- 2.4.3 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
- 2.4.4 การประเมินคุณภาพองค์กร
- 2.4.5 แม่แบบระบบบริหารที่มีคุณภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Model เป็นคำที่ใช้สื่อความหมายหลายอย่างทำให้มีชื่อเรียกหลากหลาย เช่น ต้นแบบ แบบจำลอง ตัวแบบ วงจรแบบหุ่นจำลอง รูปหุ่น แบบตุ๊กตา และโมเดล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2560, หน้า 220) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคาตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิดประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ ช่วยให้ตนเอง และบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563, หน้า 113) รูปแบบ หมายถึง แผนภาพหรือภาพร่างหรือโมเดลหรือสิ่งที่แสดงโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เป็นกรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ เพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริง เป็นต้น แบบทางด้านความคิดที่พัฒนามาอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานใด งานหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

สาริกา ราชบุญทอง (2564, หน้า 81) รูปแบบ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานที่อธิบายโครงสร้างทางความคิด และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องที่จะศึกษา ผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Raj (1996, หน้า 45) ได้สรุปความหมายของ รูปแบบ (model) ไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลาทาให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Good & Kappa (2005, หน้า 177) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2. เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ

3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบหมายถึง แบบจำลองแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำหรือเลียนแบบ เป็นตัวแทนที่ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยสะท้อนความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุผล หรือจาลองภาพในอุดมคติเพื่อนำไปสู่การอธิบายคุณลักษณสำคัญของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้ง่ายต่อการทำความ

เข้าใจซึ่งรูปแบบผ่านกระบวนการตรวจสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่นนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.1.2 ประเภทของรูปแบบ

สมาน อัศวภูมิ (2561, หน้า 13 - 15) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามีอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข องค์ประกอบของรูปแบบบริหาร ควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์การ

2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนในองค์การ การไหลเวียนของงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การ และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์การและหน่วยงานย่อยในองค์การ

3. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึงระบบงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน กำหนดขอบเขตหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก

4. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร การตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์การโดยเฉพาะทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

Keeve (1994, หน้า 561-565) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำมาใช้ในการศึกษาจำนวนมาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้นได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริง เพื่อทดสอบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว (Recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวกันโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non - Recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแประภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุ และเชิงเหตุผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งในแต่ละสาขาก็จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปการแบ่งประเภทของรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงข้อความ ประเภท Semantic Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการสื่อความหมายหรือบรรยาย อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

2.1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 67) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วย

1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. กระบวนการการขั้นตอนการดำเนินงาน
4. การวัดและประเมินผล
5. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ไมตรี บุญทศ (2554, หน้า 65) กล่าวว่า รูปแบบควรมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ

6. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, หน้า 55) ได้สรุปว่ารูปแบบควรมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. หลักการของรูปแบบ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

4. การประเมินรูปแบบ

5. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 56-57) กล่าวว่า รูปแบบควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

2. หลักการ

3. สาระสำคัญ

4. วัตถุประสงค์

5. กระบวนการจัดกิจกรรม

6. เงื่อนไขความสำเร็จ

7. การประเมินผลรูปแบบ

ทิศนา แขมมณีและคณะ (2558, หน้า67) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรประกอบไปด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ

4. กระบวนการหรือการดำเนินการของรูปแบบ

5. คุณภาพของรูปแบบ

6. การนำรูปแบบไปใช้

นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 82) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบควรประกอบไปด้วย

1. หลักการวัตถุประสงค์

2. เนื้อหา

3. กระบวนการ

4. เงื่อนไขความสำเร็จ

5. การวัดผลประเมินผล

สมาน อัศวภูมิ (2561, หน้า 83-84) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึง ส่วนประกอบที่เป็นตัวรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมีอะไรบ้าง

ทำงานอย่างไร มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับองค์ประกอบอื่นอย่างไรและองค์ประกอบของเอกสารรูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาระหลักในการนำเสนอรูปแบบที่สร้างขึ้นว่าควรจะนำเสนอเรื่องใดบ้าง และได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. บริบทของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. หลักการของรูปแบบ
4. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ
5. การประเมินผลรูปแบบ

ธีระ รุญเจริญ (2561, หน้า 162-163) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบ

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. ระบบและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลรูปแบบ
6. เงื่อนไขของรูปแบบ

Keeves (1997, หน้า 386-387) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่าประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย(Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดร่างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ในปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

Tripp & Bichelmeyer (1990, หน้า 31-34) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์เนื้อหา
2. การกำหนดวัตถุประสงค์
3. การสร้างต้นแบบ
4. การทดลองใช้ต้นแบบ และ
5. การปรับปรุง

Anderson (1997, หน้า 52) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบประกอบด้วย

1) หลักการ

2) วัตถุประสงค์

3) หลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบบว่าประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย

1. หลักของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
4. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้
5. แนวการประเมินรูปแบบ

2.1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กeลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

ชวัลลักษณ์ รติวรภัทรกุล (2559, หน้า 88) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้าง
2. นำไปสู่การทานายผลที่ตามมาจากข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ใช้อธิบายผลปรากฏการณ์ได้
4. เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดใหม่
5. รูปแบบจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988, หน้า 560) กล่าวว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี (Characteristic of a good model) ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ ได้โดยใช้การสังเกต หาข้อสนับสนุนและตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจัดเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

สรุปได้ว่ารูปแบบ (Model) ที่ดี ต้องมีความใกล้เคียงกับระบบความเป็นจริงเท่าที่จะเป็นได้และในเวลาเดียวกันจะต้องไม่มีความยากเกินไปหรือซับซ้อนเกินไปในการใช้วิเคราะห์พฤติกรรม

2.1.5 การพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2562 , หน้า 2-7) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ จำแนกออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบ

การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือเรื่องอื่น และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาก แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็น ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบและอิทธิพลหรือความสำคัญของกลุ่มองค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปร

ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่า มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

สมาน อัศวภูมิ (2561 , หน้า 15) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษาภาคสนาม

2. การนำเสนอรูปแบบ การออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาของเกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาและประเมินในรูปของแบบสอบถาม หรือการประชุมสัมมนา การนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้ง 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้กี่รอบขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และทำการรายงานผลการทดลองใช้

อุทัย บุญประเสริฐ (2557, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาแบบจำลองโดยทั่วไป อาจแบ่งเป็น 2 ตอนที่สำคัญ คือการสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงานในรายละเอียดที่สำคัญโดยทั่วไปมักจะแบ่งเป็น 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพระบบและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัด ให้ชัดเจน)

2. การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบันหาว่าควรจะปรับปรุงและแก้ไข หรือพัฒนาอะไร)

3. จัดสร้าง จัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา

4. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. รับต้นฉบับเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

Keeves (1997, หน้า 560) ได้สรุปว่า ในการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ด้วย

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2558, หน้า 25-27) ได้ศึกษาเอกสารและสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบมี 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยต้องสร้างและพัฒนารูปแบบเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีการศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ได้เป็นอย่างดี จะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบและตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนาสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้ อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงานโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) อาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ สำรวจ สนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณี เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศในการพัฒนารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ อาจใช้การสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ผู้วิจัยอาจใช้ข้อมูล 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะทำให้ทราบอิทธิพล และความสำคัญขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ การทดสอบรูปแบบอาจทำใน 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Education Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน สอดคล้องกันกับ สุวิมล ว่องวานิช (2561, หน้า 54 – 56) นำเสนอไว้ดังนี้

2.1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasible standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง

2.1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมาย และศีลธรรมจรรยา

2.1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าได้ตัวเลข แล้วนำมาสรุป ซึ่ง Eisner (1976, หน้า 192 – 193) ได้เสนอแนะแนวคิดการทดสอบและการประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

2.2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุป เกี่ยวกับข้อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะประเมิน แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างแท้จริง ในวงการศึกษานิยมใช้รูปแบบนี้ มาใช้เรื่องความต้องการลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้น เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง

2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2.3 การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลกรที่เกี่ยวข้อง นิยมใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบตามเทคนิคเดลฟายแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบจากการประเมิน มาปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563, หน้า 113) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพพัฒนาทักษะอาชีพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยสร้างรูปแบบ เริ่มจากการศึกษาสภาพแนวทาง การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพโดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพจากโรงเรียนที่มีแนวการปฏิบัติที่ดีโดยการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมาสร้างรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ซึ่งในการตรวจสอบรูปแบบนั้นเป็นขั้นตอนที่จะทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีความถูกต้อง สมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการประเมินรูปแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยกลุ่มผู้ใช้รูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะสรุปแนวคิดร่วมกันตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ ได้ 4 หลักใหญ่ ได้แก่ ขั้นตอนการสำรวจการวิเคราะห์การสังเคราะห์ การออกแบบและการตรวจสอบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนารูปแบบเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มาสร้างรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบ โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ประเมินด้วยแบบประเมินซึ่งประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอนดังกล่าว เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1.6 การประเมินรูปแบบ

มิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ (McMillan and Schumacher, 2001) ได้กล่าวว่า คณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของสมาคมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยศึกษาระดับมัธยมศึกษาศึกษานิเทศก์ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาและพัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระดับแผนงานโครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยคณะกรรมการนี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผลประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านของผลการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ประกอบด้วย

1.1 การระบุ (Audience identification) ในการประเมินผล ในการประเมินผล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงนั้น ๆ ผู้ใช้การประเมิน หรือผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้หรือได้รับการกำหนดไว้เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลประเมินได้นั่นคือผู้ประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วนเพื่อให้ผู้ประเมินได้ประเด็นที่สมบูรณ์

1.2 ความเชื่อถือได้ (Evaluator Credibility) ของผู้ประเมินผู้ที่ดำเนินการประเมินผลจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รับความไว้วางใจ (Trustworthy) และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรั บควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมินทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินบรรลุถึงความน่าเชื่อถือสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ

1.3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) ขอบเขตสารสนเทศควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและควรตอบสนองกับความต้องการ และความสนใจของผู้นำไปใช้สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมินสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้ที่นำผลประเมินไปใช้

1.4 การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผลและกระบวนการต่าง ๆ นำมาใช้ ในการตีความหมายของผลการประเมินควรอธิบายอย่างระมัดระวังเชื่อถือได้เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน กล่าวคือผลที่ได้จากกระบวนการประเมิน และความเป็นเหตุผลที่ใช้ในการแปลงผลที่ได้จากการค้นพบในการ ประเมินผลอธิบายด้วยความระมัดระวัง และมีความกระจ่างชัดเจนเพื่อให้การตัดสินคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจนการนำมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ไปใช้นั้น ควรมีความชัดเจนในความต้องการของผู้นำข้อมูลไปใช้ผู้ประเมิ นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับขอบเขต และการเลือกสารสนเทศควรตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการประเมินสอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้นำไปใช้ และการอธิบายผลการประเมินนั้นจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผล และเชื่อถือได้

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อนแน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริงประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสมมาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วยการดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติความสามารถทางการเมืองและประสิทธิผลด้านต้นทุนประกอบด้วย

2.1 มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และได้รับสารสนเทศที่เพียงพอโดยให้เกิดอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการดำเนินการน้อยที่สุด

2.2 มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) การประเมินควรได้รับการวางแผนและมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะช่วยในการป้องกันไม่ให้การประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ผิดไปจากความเป็นจริงหรือทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินอย่างไม่ถูกต้อง

2.3 มีประสิทธิผลและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรจะมีประสิทธิผล และให้สารสนเทศที่มีความคุ้มค่า อย่างเพียงพอและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การนำมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ไปใช้นั้น กระบวนการประเมินต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการมีส่วนร่วม วางแผนการประเมินผลการประเมินมีประสิทธิผลและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับจริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและรับผลการกระทบจากผลการประเมินมาตรฐานเหล่านี้คือข้อตกลงที่เป็นทางการข้อขัดแย้งที่น่าสนใจซึ่งเปิดเผยให้สาธารณชนมีสิทธิ์รู้ได้ตามสิทธิของมนุษย์และปฏิกิริยาร่วม กัน ของมนุษย์และควรมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย

3.1 การประเมินอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ (Complete and Fair Assessment) ในรายงานการประเมินข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและบันทึกไว้นั้นควรจะบอกถึง จุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมินเพื่อได้จุดแข็ง ได้รับการพัฒนาให้เด่นขึ้นและในขณะเดียวกันข้อจำกัดควรได้รับการปรับปรุง

3.2 ความเอาใจใส่ในข้อขัดแย้งความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่ควรยอมรับด้วยความจริงใจและเปิดเผยต่อกันทั้งนี้ควรนำความขัดแย้งไปใช้ในกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมินการนำมาตรฐานด้านความเหมาะสมไปใช้นั้นในการรายงานผลการประเมินนั้นข้อมูลควรมีความสมบูรณ์โดยบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมินและกระบวนการประเมินผลต้องประเมินด้วยความยุติธรรม

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้กำหนดว่าวิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ใช้ข้อมูล หรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดไร่ขิงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้องไม่ลำเอียงมีความเป็นปรนัยประกอบด้วย

4.1 การบรรยายงาน (Program Documentation) สิ่งที่ต้องการประเมินซึ่งอาจจะเป็นแผนงานหรือโครงการนั้นควรได้รับการบรรยายอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้แผนงานและโครงการนั้นมีการบัญชีอย่างชัดเจน

4.2 การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องประเมินจะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีกี่รายละเอียดด้วย ทั้งนี้บริบทเหล่านี้อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.3 การบรรยาย เป้าหมายและวิธีการดำเนินการ (Described Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมินควรจะได้รับการบรรยายไว้ชัดเจน จะทำให้เกิดความสะดวกและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

4.4 สารสนเทศที่มีความเที่ยง (Reliable Information) ความเที่ยงของสารสนเทศควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสารสนเทศที่ ได้รับมีความเชื่อถือได้หรือมีความตรงเพียงพอโดยสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดการนำมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ไปใช้นั้นควรใช้วิธีการประเมินผล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดแหล่งข้อมูลและสารสนเทศเชื่อถือได้มี การรายงานผลที่ชัดเจนตรวจสอบได้

Stufflebeam และ Shinkfield (2007, หน้า 87-89) และศิริชัย กาญจนวาสี (2561, หน้า 178-180) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของการประเมินไว้ 30 ประการเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมินซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards)

เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ มาตรฐานการใช้ประโยชน์นี้ประกอบด้วยเกณฑ์ A1-A8 มีคุณลักษณะดังนี้

1.1 การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

1.2 ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน

1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง

1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน

1.5 รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน

1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์

1.8 การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards)

เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ประหยัดและคุ้มค่า มาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วยเกณฑ์ B1-B3 มีคุณลักษณะดังนี้

2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2.2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง

2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards)

เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่า การประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึง สวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน มาตรฐานความเหมาะสมประกอบด้วยเกณฑ์ C1-C8 มีคุณลักษณะดังนี้

3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ

3.2 การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัด ของการประเมิน

3.4 การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ

3.5 การคำนึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

3.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง

3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards)

เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินมาตรฐานความถูกต้องประกอบด้วยเกณฑ์ D1 - D11 มีคุณลักษณะดังนี้

4.1. การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน

4.2. การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ

4.3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน

4.4 การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน

4.5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง

4.6 การพัฒนาเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง

4.7 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.10 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน

4.11 การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

สรุปเกณฑ์การประเมินที่ มี 4 ด้าน คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน

2.2.1 ความหมายของสถานศึกษาเอกชน

เพื่อให้ผู้ศึกษาได้ทราบและเข้าใจถึงความหมายของสถานศึกษาเอกชนซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการมองให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในการบริหารงานของสถานศึกษาผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมายของสถานศึกษาเอกชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 8) สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดขึ้นโดยบุคคล กลุ่มบุคคล นิติบุคคล หรือมูลนิธิ นอกเหนือการจัดการศึกษาโดยภาครัฐ

สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาในระบบหรือสถานศึกษานอกระบบที่มิใช่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562 หน้า 1-2)

จากข้อมูลสรุปได้ว่า สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลมีผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้กระทำการแทน โดยตำแหน่งของการบริหารที่สำคัญประกอบด้วยผู้จัดการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดการศึกษาให้ความรู้กับนักเรียนและมีผลตอบแทนทางธุรกิจ

2.2.2 สภาพการจัดการศึกษาเอกชน

บริบทของสถานศึกษาเอกชนมีระบบบริหารที่เป็นนิติบุคคลมีผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้จัดตั้งสถานศึกษาในระบบผู้จัดการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในระบบ ผู้อำนวยการเป็นผู้ดูแลงานวิชาการสถานศึกษาในระบบ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับราชกิจจานุเบกษา ส่วนที่ 3 ว่าด้วยการบริหารจัดการการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิโดยรัฐให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษา แก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545, หน้า 13) นอกจากนี้เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านงบประมาณรวมทั้งสนับสนุนทางด้านวิชาการแก่สถานศึกษาเอกชนการจัดการศึกษาของเอกชนจึงมีส่วนสำคัญในการร่วมสร้างสรรค์ในการพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าให้กับประเทศชาติทั้งในด้านสังคมเศรษฐกิจ วัฒนธรรมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีรวมไปถึงการเมืองการปกครอง (สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. 2552, หน้า 176)

การจัดการศึกษาเอกชนอยู่ในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอชน พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งประเภทของสถานศึกษาเอกชนตามที่พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอชน พ.ศ. 2552 กำหนดไว้มีทั้งหมด 3 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 รูปแบบการศึกษาในระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการเรียนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แบบที่ 2 รูปแบบการศึกษานอกระบบสถานศึกษาและแบบที่ 3 รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์

จากข้อมูลสรุปได้ว่า สภาพการจัดการศึกษาเอกชนมีจุดเด่นในเรื่องความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจโดยผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ ขั้นตอนเหมือนกับสถานศึกษาของรัฐมากนักซึ่งในการทำงานของสถานศึกษาเอกชนนั้นผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและเพื่อความอยู่รอดได้ของกิจการ ดังนั้นการบริหารจัดการใด ๆ ในสถานศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่าต่อการลงทุนอีกทั้งจะต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อสร้างชื่อเสียงเรื่องคุณภาพการศึกษาสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

2.2.3 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกชน

โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกเชนประเภทสามัญมีความอิสระในการบริหารแต่ก็อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม 2554 โดยมักขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ 3 ประการ คือ นโยบายของผู้บริการสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และความพร้อมของสถานศึกษา แต่โดยทั่วไปมักใช้โครงสร้างแบบสายงานหลัก (Line Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีสายงานการบังคับบัญชาเพียงสายงานเดียว เป็นรูปแบบโครงสร้างที่ง่ายมองเห็นสายบังคับบัญชาได้ชัดเจนโดยมีผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้บริหารสูงสุดสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางแบ่ง การบริหารงานเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจการนักเรียนในส่วนของสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็จะเพิ่มขึ้นมาอีก 1–2 ฝ่ายตามประเภทของงานและตามสภาพเหมาะสม

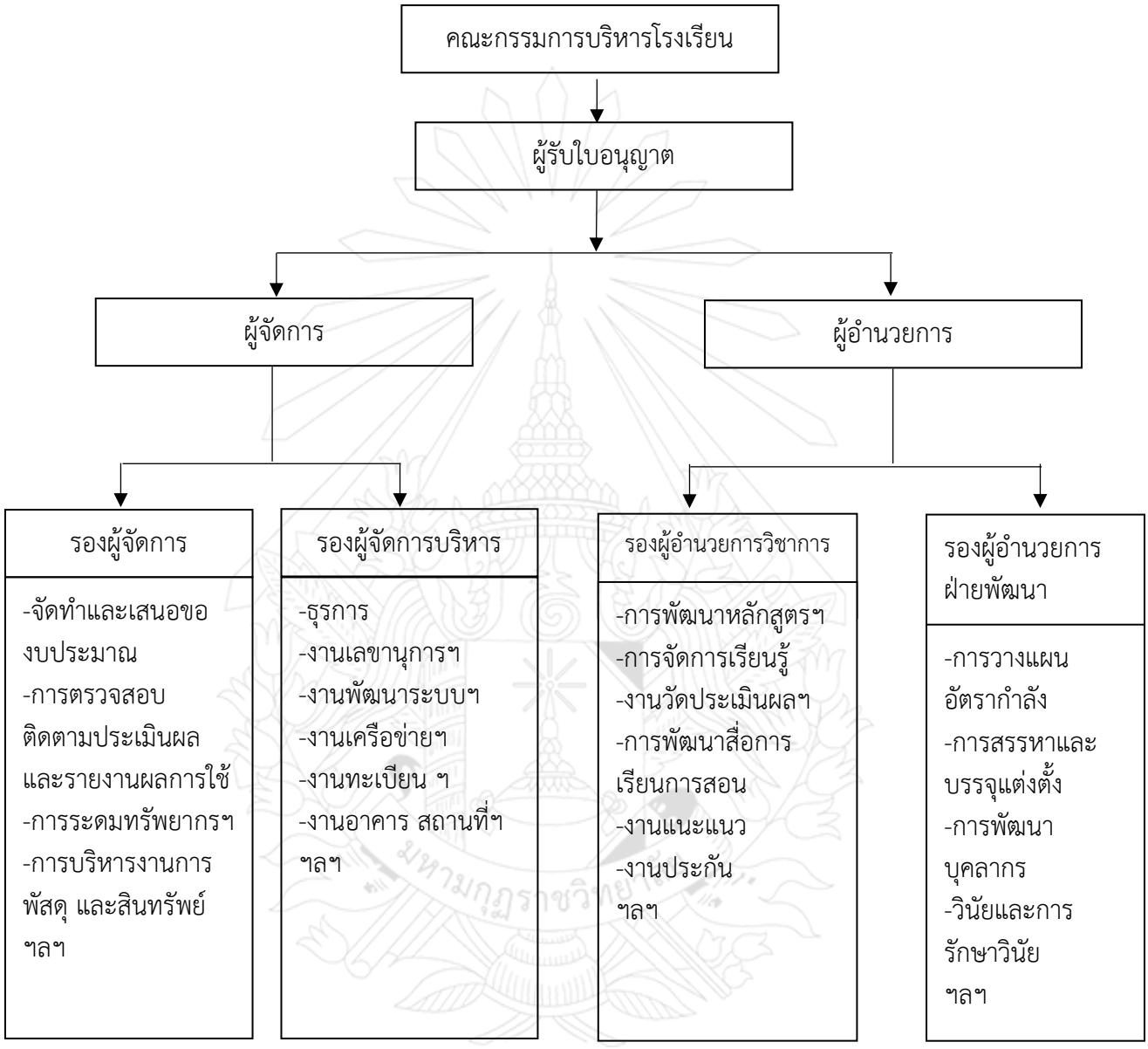
โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีอำนาจหน้าที่

1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน

2) ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

3) ให้คำแนะนำ การบริหารและการจัดการโรงเรียนด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ของโรงเรียน ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงิน ประจำปี และการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน คณะกรรมการบริหารต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละภาคการศึกษาปกติ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554, 18)

การบริหารงานโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยการบริหารแต่ละด้านจะมี 4 กระบวนการ คือ การจัดองค์กร การวางแผน การนำและการควบคุม ซึ่งมีโครงสร้างระบบงาน รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างระบบงานการบริหารโรงเรียนเอกชน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2554, 7)

จากภาพที่ 2.1 โครงสร้างระบบการบริหารงานโรงเรียนเอกชน อธิบายได้ ดังนี้

ผู้รับใบอนุญาต หากเป็นบุคคลธรรมดา ต้องมีคุณสมบัติ มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำ กว่าปริญญาตรี และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2561 หากเป็นนิติบุคคล ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เว้นแต่นิติบุคคลที่ขอจัดตั้งโรงเรียนนั้น องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และนิติบุคคลนั้นต้องมีกรรมการที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารทั้งหมด

ผู้รับใบอนุญาต ต้องเป็นผู้แทนนิติบุคคล เป็นผู้ดำเนินการให้มีคณะกรรมการบริหารและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ของการดำเนินกิจการโรงเรียน แต่งตั้งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการคนหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย แต่งตั้งผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการคนหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้จัดการมอบหมาย

คณะกรรมการบริหาร ต้องประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครู และผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อยหนึ่งคน แต่ต้องไม่เกินสามคนเป็นกรรมการในกรณีที่ ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกันกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการ หรือเป็นบุคคลเดียวกันทั้ง 3 ตำแหน่ง ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อีกหนึ่งหรือสองคน แล้วแต่กรณี อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน ในการออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ให้คำแนะนำ การบริหารและการจัดการของโรงเรียน ในด้านบุคคล แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ชุมชน ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ของโรงเรียน ให้ความเห็นชอบรายงานประจา ปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีพิจารณาคา ร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน โดยจะต้องมีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ

ผู้อำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน แต่งตั้งและถอดถอนครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และเอกสารอื่นที่ทางราชการกำหนด และผู้อำนวยการต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาต กรณีผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลธรรมดาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และมิได้แต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนไว้ รองผู้อำนวยการ ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งรองผู้อำนวยการคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายผู้จัดการ เป็นผู้ที่ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน การบริหารงานทั่วไปหรือผู้รับใบอนุญาต จะทำหน้าที่ผู้จัดการโดยไม่แต่งตั้งผู้จัดการก็ได้ จัดวางระบบและจัดทำบัญชีของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยการบัญชี

การบริหารงานวิชาการ ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนโดย

1. การจัดองค์กร แบ่งงานด้านวิชาการออกเป็นงานย่อย ๆ จัดบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานย่อยตามปริมาณและความสำคัญจำเป็นของงานแต่ละงาน

2. การวางแผน กำหนดให้แต่ละงานย่อยคิดกิจกรรม/โครงการที่จะพัฒนางานของตนเองและประชุมร่วมกัน เพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการด้านวิชาการโดยเฉพาะ หรือเป็นกิจกรรม/โครงการที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

3. การนำ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน แต่ละงานจะคอยกระตุ้น ส่งเสริมให้กำลังใจให้บุคลากร ในแต่ละงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามแผนพัฒนาโรงเรียน และแผนประจำปีของโรงเรียน

4. การควบคุม เมื่อถึงกำหนดเวลาที่จะดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการที่ระบุไว้ในแผนตามข้อ 2 ผู้รับผิดชอบจะดำเนินการ และจัดพิมพ์รายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการบริหารโรงเรียนและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมโครงการ ในปีต่อ ๆ ไป

การบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานบริหารงานบุคคล โดย

1. การจัดองค์กร แบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ จัดบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานตามความสำคัญจำเป็นและสภาพของโรงเรียน

2. การวางแผน ผู้รับผิดชอบงานย่อยแต่ละงาน จะต้องวางแผนการรับบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนบุคลากร บางเรื่องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน บางเรื่องไม่ได้กำหนดไว้

3. การนำผู้บังคับบัญชา กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยใช้หลักธรรมตามศาสนาที่บุคลากรนับถือ

4. การควบคุม ผู้บังคับบัญชาจะติดตาม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

การบริหารงบประมาณ ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณของโรงเรียนตามระเบียบ ซึ่งคณะกรรมการบริหารเป็นผู้กำหนด โดย

1. การจัดองค์กร แบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ จัดบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานตามความสำคัญจำเป็น

2. การวางแผน กำหนดแนวทางการจัดหาแหล่งเงินทุน การใช้เงิน อย่างมีประสิทธิภาพไว้ในแผนพัฒนาโรงเรียน

3. การนำผู้จัดการเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนพัฒนาโรงเรียน

4. การควบคุม ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบการบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดการ มีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารงบประมาณของโรงเรียนตามระเบียบ ซึ่งคณะกรรมการบริหารเป็นผู้กำหนดโดย

1. การจัดองค์กร แบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ จัดบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานตามความสำคัญจำเป็น

2. การวางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนางานด้านการบริหารทั่วไปไว้ในแผนพัฒนา

2.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน

การบริหารที่ดีที่สุด คือ การบริหารที่มีความเป็นอิสระ รู้กว้าง รู้ไกล รู้เท่าทัน ปฏิบัติได้ให้มีคุณภาพ รู้สถานภาพ รู้บทบาท มีความสามารถ มีภาวะผู้นำ ในการจูงใจให้ผู้คนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณธรรม มีทักษะชีวิตสามารถแก้ปัญหาได้ในภาวะลำบาก คับขัน ผู้นำ ผู้บริหารในอนาคตควรมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

วัลลภ รองพล (2553, ออนไลน์) กล่าวว่าจากการสื่อสารที่ไร้พรมแดน การเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลก ทำให้กลุ่มประเทศอาเซียนต้องรวมตัวกัน เพื่อการอยู่รอดและเพื่อการต่อรองในระบบเศรษฐกิจในสังคมโลก ส่งผลถึงการเลื่อนไหลของกลุ่มประชากรในอาเซียน และทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในอนาคต มีแนวโน้มเป็นการจัดการศึกษาเข้าสู่สากลในระบบอาเซียน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่มีความเป็นมาตรฐานสากล มีการแข่งขันสูง ทั้งกับตัวเอง ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงการใช้หลักสูตรในระดับต่างๆ ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนในอนาคตต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมทั้งตนเองและสถานศึกษา ในด้านข้อมูลข่าวสาร ปัจจัยพื้นฐานการศึกษาวิถีชีวิตทั้งของไทยและกลุ่มประเทศอาเซียน การศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2562 การใช้หลักสูตรแกนกลางฯ ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้จิตวิทยาการศึกษาและปรัชญาการศึกษา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการเรียนรู้สื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ทีมงาน การบริหารจัดการและการวางแผน เพื่อการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเตรียมคนให้เป็นพลเมืองดีของชาติไทยและเป็นพลโลก เตรียมการรับมือกับชาวต่างชาติที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย และการอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมิตรและสันติสุข โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก เพื่อการอยู่รอด การพัฒนา การคุ้มครอง และการมีส่วนร่วม

2. ค้นหาและหรือสร้างจุดเด่นของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

3. สร้างความรักในองค์กร ด้วยการดูแลเอาใจใส่บุคลากร ทำให้บุคลากรรักองค์กร โดยการให้ทุนการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาศึกษาดูงาน ดูแลด้านสวัสดิการต่างๆ จัดสวัสดิการเสริมหรือให้เป็นหุ้นส่วนการจัดตั้งโรงเรียน ฯลฯ เป็นต้น

4. จัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลก โดยเน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดและผลิตผลงานเป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบ มีพื้นฐานการสื่อสาร มีภาวะผู้นำ มีสื่อเทคโนโลยีทั้งของไทยและต่างประเทศ ให้ความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริงจากทักษะชีวิต ตามวัยตามกาลเวลาและกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระนั้น ๆ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2562 ที่มี

มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเน้นพัฒนาทักษะการคิดทั้งกระบวนการ ประกอบด้วย วิธีการ กระบวนการความรู้และทัศนคติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทุกชั้นปี ตั้งแต่กระบวนการคิดขั้นพื้นฐานเพื่อการสื่อสารการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ไปจนถึงกระบวนการคิดขั้นสูง ถึงขั้นการใช้วิจารณญาณ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ รวมทั้งการนิเทศแนวใหม่แบบร่วมพัฒนาและการให้บริการแนะแนว โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือพึ่งพากัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรกำหนด

5. การบริหารจัดการคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้ได้มาตรฐานทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน

ตะวัน สื่อกระแสร์ (2556, หน้า 28) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สรุปการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ควรมีสภาพดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจแก่ครู มีระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ปรับครูให้เหมาะสมกับวิชาและชั้นเรียน ลดจำนวนผู้บริหารระดับสูงมาทา การสอน รับคนให้ตรงกับงาน มีการสอนงาน อบรมภาษาอังกฤษให้กับครูใหม่ เน้นจรรยาบรรณครู

2) ด้านการบริหารทั่วไปต้องลดสายงานบังคับบัญชา เน้นธุรกิจศึกษา ดำเนินการก่อนคู่แข่ง เน้นความเป็นเลิศในการให้บริการ บริหารแบบมีส่วนร่วม จัดสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่ น่าเรียน ใช้เทคโนโลยี ในการบริหารและใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน และประหยัด

3) ด้านการบริหารจัดการวิชาการ จำเป็นต้องเน้นคุณภาพของครู มีการใช้ศัพท์เทคนิคในการสอน ให้ความสำคัญกับทุกกิจกรรม สอนอย่างมีความหมาย ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดห้องเรียนพิเศษ เน้นความสามารถด้านภาษาไทย สอนภาษาเพื่อนบ้านในแถบเอเชียและประชาคมสอดคล้องกับภาระวี ศุขโรจน์ (2556) พบว่า รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบที่ 2 คณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สถานศึกษาเอกชน ต้องเน้นการบริหารจัดการคุณภาพให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม ความรู้คุณธรรม มีจิตสานึกรักษ์วัฒนธรรมไทย เป็นพลเมืองที่ดีของชาติไทยและเป็นพลโลก และเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างกัลยาณมิตร สถานศึกษาเอกชนในอนาคตควรเป็น “สถานศึกษาเอกชนยุคใหม่ ใส่ใจคุณภาพ”

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552, หน้า 10 – 23) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้า และได้มาซึ่งส่วนแบ่งตลาดมากขึ้นทำให้องค์กรเจริญเติบโต ไหวทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ให้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิผลมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ Sergiovanni, and et. al. (1980, หน้า 260) ยังได้สรุปว่า งานการบริหารโรงเรียนมี 8 ประการ คือ

1) งานสัมพันธ์กับชุมชน (School community relationship)

2) งานกิจการนักเรียน(Pupil personnel)

3) งานหลักสูตรและการสอน (Curriculum and instruction)

4) งานบริหารบุคคล(Staff personnel)

5) งานอาคารสถานที่ (Physical facilities)

6) งานธุรการ (Business management)

7) งานพัฒนาบุคลากร (Staff development) และ

8) งานประเมินผล(Evaluation)

นอกจากนี้ Webster International Dictionary (1993, หน้า 636) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุดหรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และสำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ (2547, หน้า 25) ได้ให้ความหมายว่า“เลิศ” หมายถึง ยอดเยี่ยม เด่น อยู่ระดับที่หนึ่ง มีประสิทธิภาพระดับสูง ความรวดเร็วในความก้าวหน้าของกระบวนการ จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้ความหมายของคำว่า“เลิศ” นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “คุณภาพ” และเมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพ”ตามที่มีผู้กล่าวไว้ เช่น The American Heritage Dictionary of English ให้ความหมายของคาว่าคุณภาพไว้ในแนวทางหนึ่งว่า คือ ระดับความเป็นเลิศ

ส่วน “มาตรฐาน” เป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2562, หน้า 1) ที่ได้กล่าวถึง มาตรฐานว่าเป็นข้อกำหนดขั้นต่ำที่ต้องมีหรือที่ระบุไว้ ส่วน “คุณภาพ” นั้นเป็นการยกระดับมาตรฐาน โดยนอกจากทำให้ตรงตามข้อกำหนดแล้วยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคุณภาพ และข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ สินค้าหรือบริการที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานไม่จำเป็นต้องเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ แต่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพควรมีคุณลักษณะที่ได้มาตรฐานในระดับหนึ่ง เพราะโดยทั่วไปแล้วการกำหนดมาตรฐานมักเป็นการกำหนดโดยผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่ โดยมิได้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้า สำหรับ “ความเป็นเลิศ” นั้นกล่าวได้ว่ามีคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่ “ความเป็นเลิศ” มีความเหนือกว่าคุณภาพ

เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความโดดเด่นกว่า เป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานที่ยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดา ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของรางวัลที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการให้เกิดความโดดเด่น ด้วยกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 หลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

สุนิสา เทศเขียว (2565, หน้า 139) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านการนำองค์กร
2. ด้านกลยุทธ์
3. ด้านลูกค้า
4. ด้านการวัดวิเคราะห์และจัดการความรู้
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการปฏิบัติ
7. ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

ณัฏฐ์ณิชา ชัยนนถี (2564, หน้า 154) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นผู้ส่วนได้ส่วนเสีย
4. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล
5. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย
7. ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ

นัทภา วรรณประพันธ์ (2564, หน้า 167) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การวางแผนกลยุทธ์
3. การบริหารงาน 4 ฝ่าย
4. การมุ่งเน้นผู้ส่วนได้ส่วนเสีย
5. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
6. นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

7. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

8. การสร้างทีมงาน

อารีย์ วีระเจริญ (2564, หน้า 127) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

3. ด้านการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย

4. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ด้านการวัด ประเมินผล

6. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

7. ด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

มังโสด หมะเต๊ะ (2562, หน้า 145) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

3. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

4. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ด้านการมุ่งเน้นผู้ส่วนได้ส่วนเสีย

6. ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี

7. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

จิตติศักดิ์ นามวงษา (2561, หน้า 142) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำองค์กร

2. ด้านกลยุทธ์

3. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่ายที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

6. ด้านการใช้เทคโนโลยี

7. ด้านบุคลากร

8. ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

9. ด้านผลลัพธ์

อมลรดา พุทธินันท์ (2561, หน้า 134) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ความพร้อมด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. กระบวนการบริหารงาน 4 ฝ่าย
4. การตรวจสอบติดตามประเมินผล

ประเสริฐ สำเภารอด (2560, หน้า 167) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ด้านกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
4. ด้านการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย
6. ด้านจัดการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

สุพิศ โสภา (2560, หน้า 143) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การนำองค์กร
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นผู้เรียน
4. การใช้เทคโนโลยี
5. การบริหารงาน 4 ฝ่าย
6. การตรวจสอบติดตาม

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560, หน้า 168) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. ด้านกลยุทธ์
3. การบูรณาการ
4. แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ
5. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหาร

ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2559 หน้า 117) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3. การวางแผนกลยุทธ์

4. การพัฒนาศักยภาพครู

5. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

6. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์ (2559, หน้า 108) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ

2. การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การบริหารงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา

4. การพัฒนาบุคลากร

5. การส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ

จิราภา บูรณะ (2557 หน้า 172) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2. การนำองค์กร

3. ผลลัพธ์

4. การมุงเน้นการปฏิบัติงาน

5. การวัดผล การวิเคราะห์ผล

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (2008, หน้า 342) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ด้านตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

6. การจัดการด้านกระบวนการ

7. ผลลัพธ์

สรุปได้ว่าหลักการและแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประการะกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการในที่นี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

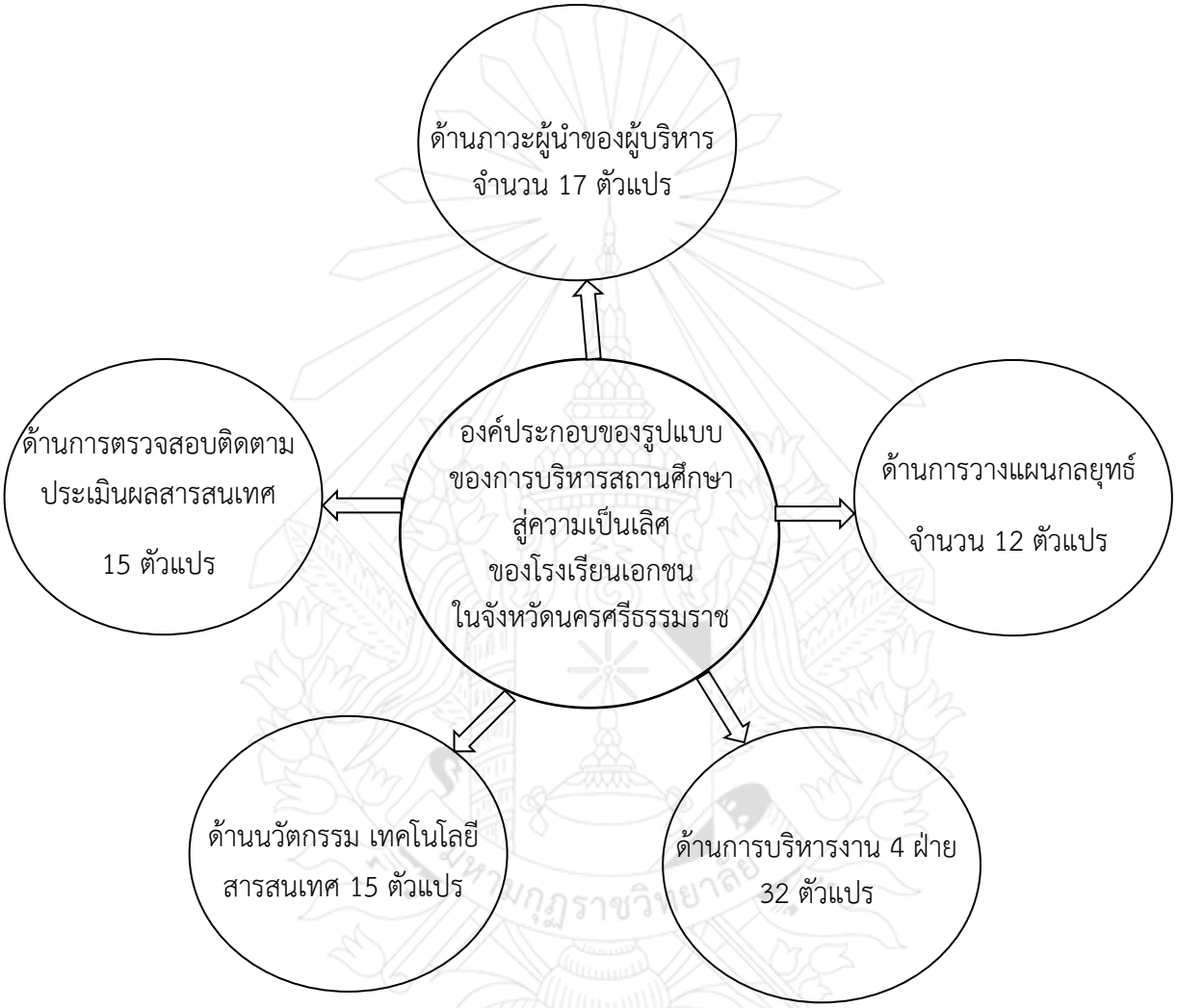
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	สุนิสา เทศเขียว (2565)	ณัฐจิณิชา ชัยนนที (2564)	น้ำภา วรรณประพันธ์ (2564)	อารีย์ วีระเจริญ (2564)	มังโสด หมะเต๊ะ (2562)	จิตติศักดิ์ นามวงษา (2561)	อมลรดา พุทธินันท์ (2561)	ประเสริฐ สำเภารอด (2560)	สุพิศ โสภา (2560)	ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560)	ณัฐมนต์ ขาญเชิงค้า (2559)	สมศรี พิมพ์พัฒน์ (2559)	จิราภา บูรณะ (2557)	สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (2008)	ความถี่
1) ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2) ด้านกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	12
3) ด้านลูกค้า	✓														1
4) ด้านการวัดวิเคราะห์และจัดการความรู้	✓					✓									2
5) ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓										✓	✓			3
6) ด้านการปฏิบัติ	✓														1
7) ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	11
8) การมุ่งเน้นผู้ส่วนได้ส่วนเสีย		✓	✓					✓						✓	4
9) ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				10
10) ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓			9
11) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ		✓											✓	✓	3
12) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ			✓	✓								✓			3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	สุนิสา เทศเชียง (2565)	ณัฐ์ฐิชา ชัยนนที (2564)	น้ำภา วรรณประพันธ์ (2564)	อารีย์ วีระเจริญ (2564)	มังโสด หมะเต๊ะ (2562)	จิตติศักดิ์ นามวงษา (2561)	อมลรดา พุทธินันท์ (2561)	ประเสริฐ สำเภารอด (2560)	สุพิศ โสภา (2560)	ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560)	ณัฐมนต์ ชาญเชิงค้า (2559)	สมศรี พิมพ์พัฒน์ (2559)	จิราภา บูรณะ (2557)	สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (2008)	ความถี่
13) ด้านการสร้างทีมงาน			✓	✓											2
14) ด้านการมุ่งเน้นผู้ส่วนได้ส่วนเสีย					✓	✓									2
15) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน					✓	✓								✓	3
16) ด้านบุคลากร						✓								✓	2
17) ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์											✓				1
18) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ												✓			1
รวม	7	7	8	7	6	9	4	6	5	3	6	5	4	7	84

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 18 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ความถี่เท่ากับ 14 องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ ความถี่เท่ากับ 12 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล ความถี่เท่ากับ 11 องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ความถี่เท่ากับ 10 และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย ความถี่เท่ากับ 8 ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย
องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ตารางที่ 2.2 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ผลการศึกษาพบว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้ 1. มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ 2. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด 3. มีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ 4. ให้ความเกื้อหนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ 5. ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน 6. มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 7. นำหลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. ใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา 9. เป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ 10. ใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในที่มีความหลากหลาย 11. มีกลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรเป็นอย่างดี 12. ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 13. ใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน 14. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน 15. ผสานสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)	16. รับรู้และเข้าใจปัญหาของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน 17. จัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม
องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์	ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้ 1. สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน 2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3. การกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 4. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ 5. การควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง 6. การประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา 7. การกำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา 8. การจัดทำกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา 9. การออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม 10. การประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย 11. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ต่อ)	12. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป
องค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป	ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้ 1. การบริหารงานวิชาการ 1.1 สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการ 1.2 การสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอน 1.3 การส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) 1.4 การสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 1.5 การติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 1.6 การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ 1.7 สการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 1.8 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐาน 2. การบริหารงานบุคคล 2.1 การจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม 2.2 การปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย (ต่อ)	2.3 การแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2.4 สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 2.5 การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ 2.6 การจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ 2.7 การจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียน 2.8 การนำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 3. การบริหารงานงบประมาณ 3.1 การระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา 3.2 การวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด 3.3 การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้ 3.4 การจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน 3.5 การจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น 3.6 การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษา 3.7 การกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย (ต่อ)	3.8 การบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 4. การบริหารงานทั่วไป 4.1 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4.2 การยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา 4.3 การปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 4.4 การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา 4.5 การดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่ 4.6 การมีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอน 4.7 การดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม 4.8 การมีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน
องค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าองค์ประกอบด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้ 1. การจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณ 2. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง 3. การมีระบบการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 4. การมีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
องค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)	5. การจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 6. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ 7. การมีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการสมัยใหม่ 8. การจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้ 9. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ 10. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน 11. การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ 12. การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม 13. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ 14. การส่งเสริมใช้สื่อ Social ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นเครื่องมือ สื่อสารสำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูกับนักเรียน 15. การจัดระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม
ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช องค์ประกอบด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล พบว่าผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้ 1. การออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบติดตามและประเมินผล 2. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎ ข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา	สาระสำคัญที่นำไปใช้
ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล (ต่อ)	3. การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4. การบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐาน จัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน 5. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม 6. การวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน 7. การมีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 8. การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา 9. การกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง 10. การกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด 11. การจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน 12. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย 13. การนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกัน 14. การรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง 15. การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.3.3 ความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

สำนักคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 9-11) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมาเปรียบเทียบได้ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 9 ประการ

1. การบริหาร-ผู้นำ (Management leadership) ผู้บริหาร-ผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำองค์การ เพื่อสร้างระบบการบริการที่ดีแก่ลูกค้า (นักเรียน/ชุมชน) และเพื่อพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารคน (Staff Management) เป็นระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน (ครูอาจารย์) ได้รับการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย

3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร (Polices and Strategies) เป็นการกำหนด และพัฒนาวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายของการดำเนินตามพันธกิจองค์การ (Mission Statement) และนโยบายกลยุทธ์ในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

4. การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียน (Resources Management) เป็นการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บังเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ มีระบบวิธีการจัดการข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Processes) โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สำคัญเชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ซึ่งมีความต้องการ (Demand) หลากหลาย

6. ความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน (Staff Satisfaction) เป็นผลจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น ก่อให้เกิดเป็นผลงาน เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

7. ความพึงพอใจของลูกค้า/ประชาชน (Customer/People Satisfaction) ซึ่งหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ชุมชน เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการบริการขององค์การ ซึ่งหมายถึงโรงเรียนหรือสถานศึกษา

8. ผลกระทบต่อสังคม/ท้องถิ่น (Impact on Society) ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จากท้องถิ่นและสังคม ได้มององค์การ (โรงเรียน) เป็นอย่างไร ที่จะส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการและผลผลิตที่ส่งผลต่อสังคมนั้นๆ

9. ผลลัพธ์จาการบริหารจัดการ (Results) เป็นผลรวมทั้งหมดขององค์ประกอบทั้ง 8 ประการที่กล่าวมาทั้งหมด และเป็นไปตามที่คาดหวัง บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยการประเมินและตรวจสอบที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนที่จะดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศของระบบการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนการที่สอดคล้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องนาผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สูงกว่า (Benchmarking) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สรุปได้ว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญระดับฐานล่างต่อการ ดำเนินบทบาท ภารกิจการสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็น กลไกสำคัญที่น่าจะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ๆ การสร้างคุณภาพ ในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมส่วนรวม ดังนั้น โรงเรียนที่มีคุณภาพทางเชิงบริหารจัดการย่อมก่อให้เกิดมิติแห่งความเป็นเลิศในระบบการจัดการศึกษายุคใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบเสริมที่หลากหลายเข้ามาช่วยดำเนินการ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด ผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การซึ่งหมายถึงโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ (2562: 10) กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กร สามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตทันต่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไป หรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ ผลผลิตสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2561: 27) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศว่า ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่แนวคิดใหม่ โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้ง องค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ข้างต้น วิเคราะห์ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้ายคือการเพิ่มงานและกำไร ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น สรุปได้ว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีความสำคัญคือ สร้างศักยภาพ ในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้ สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายในและสภาพภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2.3.4 แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology : NIST) (2008, หน้า 1 – 22) กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

6. การจัดการด้านกระบวนการ

7. ผลลัพธ์

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย หลักการในการทำงาน ทิศทางของโรงเรียน เป้าหมายที่คาดหวังจากการดำเนินการ การให้ความสำคัญแก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ ในโรงเรียน การกำกับดูแลโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำโรงเรียน ประกอบด้วย การชี้นาโรงเรียน การกำกับดูแลโรงเรียน

1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชนโรงเรียนต้องบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรมโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติการไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีวัดผลประเมินผลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ Sammons, Hillman, & Mortimore (1995, หน้า unpaged) ได้ให้กล่าวถึงลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective school) ว่ามีปัจจัยดังนี้

1) มีความเป็นผู้นำมืออาชีพ(Professional leadership)

2) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Shared vision and goals)

3) มีบรรยากาศการเรียนรู้ (A learning environment)

4) มุ่งเน้นการเรียนการสอน (Concentration on teaching and learning)

5) มีเป้าหมายการสอนชัดเจน (Purposeful teaching)

6) มีความคาดหวังสูง (High expectations)

7) มีการเสริมแรงบวก (Positive reinforcement)

8) มีการติดตามความก้าวหน้า(Monitoring progress)

9) เน้นสิทธิและความรับผิดชอบของนักเรียน (Pupils rights and responsibilities)

10) มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน และโรงเรียน (Home school partnership)

11) มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (A learning organization)

Chrispeels, & Ann (1990, หน้า unpaged) อธิบายลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (effectiveness school) ไว้ดังนี้ 1) มีวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียนดี 2) มีหลักสูตรและการสอนที่ดี 3) มีโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม 4) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 5) มีการวางแผนพัฒนาบุคลกรที่ดี

Glickman, C., Gordon, S., & Ross - Gordon, J. (2001, หน้า 105) อธิบายลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness school) ไว้ดังนี้

1) ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำหลากหลาย

2) ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

5) ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายนอก และภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรม ด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

6) เน้นที่การเรียนการสอน

7) มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน

8) มีแผนการสอนที่ดี

9) ครูมีความร่วมมือกัน

10) มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลในการสร้างรูปแบบของโรงเรียน

11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

12) ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

National Institute of Standards and Technology, Baldridge National Quality Program Educational Criteria for Performance Excellence (2008, หน้า 22) ได้กล่าวถึง เรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าการจัดทำยุทธศาสตร์โรงเรียนทาอย่างไรในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการทำให้ผลการดำเนินการโดยภาพรวมดีขึ้นและทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นต้นการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติประกอบด้วย ดังนี้

2.1 โรงเรียนดำเนินการอย่างไรในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติ

2.2 แผนการปฏิบัติการและตัวชี้วัดหลัก ๆ โดยย่อ

2.3 ผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้ตามตัวชี้วัดหลัก ๆ ที่ระบุในแผนการตรวจประเมินว่าสถาบันการศึกษาดำเนินการอย่างไร ในการบริหารจัดการแสวงหาว่านักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไร สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย ค้นหาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

2.3.1 นักเรียนใหม่

2.3.2 ความพึงพอใจของนักเรียน

2.3.3 ความภักดีของนักเรียน

2.3.4 การขยายตัวของโรงเรียน

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดประกอบด้วยดังนี้ โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรที่ทำให้รู้ว่านักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไรเพื่อให้มั่นใจว่าบริการยังคงเป็นที่ต้องการของนักเรียนและหาช่องทางสำหรับบริการใหม่

3.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและความพึงพอใจ ประกอบด้วยดังนี้

3.2.1 ให้ได้มาซึ่งนักเรียน นักศึกษาใหม่

3.2.2 สร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียน

3.3.3 รักษานักเรียน นักศึกษาไว้ได้

3.3.4 เพิ่มพูนความภักดีของนักเรียน

3.3.5 พัฒนาโอกาสใหม่ ๆ ในการให้บริการ โรงเรียนเลือกรวบรวมวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. การวัดผลประเมินผล, การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียนเป็นการอธิบายว่าเรื่องของข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกระดับและทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียน มีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกันและปรับปรุงให้ดีขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ดังนี้ เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอยางไรเพื่อมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียนนั้น เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไร การมุ่งเน้นบุคลากรทางการศึกษาระบบงานการทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทั้งสามเรื่องนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้

4.2.1 บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง

4.2.2 บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนความเอาใจใส่ ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข นั้นมีส่วนอย่างไรในการช่วยทำให้ผลการดำเนินการเป็นเลิศทั้งบุคลากรและโรงเรียนพัฒนาไปด้วยกัน

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 ระบบงานเป็นการอธิบายว่าเรื่องต่อไปนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้ทั้งโรงเรียนและบุคลากรดำเนินการได้ผลดียิ่ง ประกอบด้วยดังนี้

5.1.1 การจัดบุคลากรให้ทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

5.1.2 การบริหารค่าตอบแทน

5.1.3 นโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานของบุคลากรทางการศึกษา

5.1.4 นโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร

5.2 การทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การให้การศึกษา การฝึกอบรมและการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วมอย่างไรในการสนับสนุนให้ ประกอบด้วยดังนี้

5.2.1 โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.2.2 ช่วยส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้ดีเด่น

5.2.3 ช่วยสร้างความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร

5.3 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนมีวิธีการอย่างไร ในการคงไว้ ดังนี้

5.3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

5.3.2 บรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะมีส่วนทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนต้องการจัดกระบวนการการเรียนรู้ประเด็นสำคัญ

ๆ ของการจัดกระบวนการซึ่งมีอยู่สองประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย ดังนี้ ประเภทแรกว่าด้วยการจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตลอดจนกระบวนการสำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างคุณค่าให้กับนักเรียนเอง ประเภทที่สอง ว่าด้วยการจัดการกระบวนการสำคัญต่างๆ ที่สำคัญต่างๆ ที่สนับสนุนให้กระบวนการในประเภทแรกดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หมวดนี้จึงครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญ ๆ และหน่วยงานทั้งหมดในโรงเรียน

6. การจัดการด้านกระบวนการ กระบวนการที่สร้างคุณค่า โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดว่ากระบวนการใดเป็น “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” แกนักเรียนและทำให้การบริการของโรงเรียนประสบความสำเร็จและเติบโต โรงเรียนมีวิธีการในการจัดกระบวนการดังกล่าวอย่างไร กระบวนการสนับสนุนโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการบริหารจัดการ “กระบวนการสนับสนุน” สำคัญๆ ที่จะต้องมีเพื่อสนับสนุน “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” ผลการดำเนินการของโรงเรียนและผลของการปรับปรุงในด้านต่างๆ ของโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียน สมรรถนะของการให้บริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางศึกษาและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของปฏิบัติการต่างๆ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

7. ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ความสำคัญแก่นักเรียนการสรุปผลลัพธ์หลัก ๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่นักเรียน ซึ่งรวมถึง ความพึงพอใจของนักเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อบริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่ม หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้

7.1.1 ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักเรียนเป็นอย่างไร ดังนี้

7.1.1.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.1.1.2 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของนักเรียนของคู่แข่ง

7.1.2 ผลที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อบริการเป็นอย่างไรทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในเรื่องต่อไปนี้

7.1.2.1 ความภักดีของนักเรียนและการรักษาไว้ได้

7.1.2.2 การที่นักเรียนกล่าวถึงสถาบันการศึกษาในทางที่ดี

7.1.2.3 ผลด้านอื่น ๆ

7.2 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียน การให้บริการทางการศึกษาการสรุปผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ของการให้บริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียน หากเห็นว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วยจากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ สมรรถนะของการให้บริการเป็นอย่างไร

7.2.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.2.2 เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด

การสรุปผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาดที่สำคัญ ๆ ให้แยกตามกลุ่มตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย

7.3.1 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านการเงินในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านตลาดในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการศึกษาเป็นการสรุปผลลัพธ์สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน

2) การเรียนรู้ของบุคลากร

3) การพัฒนาบุคลากร

4) ความผาสุกของบุคลากร

5) ความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกผลลัพธ์ดังกล่าวตามความหลากหลายของบุคลากรตามประเภท และระดับของบุคลากรหากเห็นว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

7.3.2.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2.2 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2.3 ความผาสุกความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

การสรุปผลของปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ที่ทำให้โรงเรียนดำเนินการอย่างมีประสิทธิผลให้แยกตามกลุ่มนักเรียนและกลุ่มตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย ประกอบด้วยดังนี้

7.5.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่สำคัญ ๆ ในปัจจุบันเป็นอย่างไรและมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5.3 ผลของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเป็นอย่างไร

7.5.4 ผลลัพธ์ในด้านนวัตกรรมการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้ในการสร้างคุณค่าเป็นอย่างไร

7.6 ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยดังนี้

7.6.1 ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก ในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.6.2 ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมทั่วโรงเรียนเป็นอย่างไรและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างไร

7.6.3 ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายเป็นอย่างไร

7.6.4 ผลลัพธ์ด้านการเป็นพลเมืองดีโดยการให้การสนับสนุนชุมชนเป้าหมายเป็นอย่างไร

จากแนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology : NIST) สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1) ภาวะผู้นำ
2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3) การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4) การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้
5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6) การจัดการด้านกระบวนการ
7) ผลลัพธ์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 4) ได้จำแนกองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1) โรงเรียน
2). ภารกิจหน้าของการจัดการศึกษา
3) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
4) การบริหารการจัดการศึกษา
5) กระบวนการบริหาร
6) ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหาร มีรายละเอียด ดังนี้

1. โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภารกิจ คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ องค์ประกอบอีกด้านหนึ่งคือ บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่น ๆ

2. ภารกิจหน้าของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการงานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป

3. การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของผู้สอน กระบวนการในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีกลยุทธ์

4. การบริหารการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิควิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจตลอดจนการใช้ทรัพยากรการบริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและทรัพยากรให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร

5. กระบวนการบริหาร ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารประกอบด้วย ทักษะความคิด ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค และการบริหารจัดการ

6. ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีหลักการบริหารที่จำเป็น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียน

กระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย โรงเรียนภารกิจหน้าของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารการจัดการศึกษา กระบวนการบริหาร ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารโรงเรียนในฝันการสร้างอนาคต เป็นแนวทางให้เด็กและเยาวชนได้ใช้ศักยภาพของตนในการเรียนรู้จนถึงการแสวงหาอาชีพที่ตนถนัดเพื่อช่วยสร้างสังคม และประเทศให้เข้มแข็ง เป็นการสร้างประเทศอย่างยั่งยืน การปฏิรูปการศึกษาในเรื่องที่จำเป็นต้องทำทั้งระบบ และต้องใช้เวลาที่จะส่งผลยาวนาน สรุปได้ว่า หลักการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 10 ด้าน

1. ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน วิสัยทัศน์ต้องอยู่คู่กับผู้นำ

ความหมายของคำว่า Vision ที่ Burt Nanus ให้ความหมายไว้คือ วิสัยทัศน์คือภาพอนาคตสำหรับองค์กรที่สามารถเป็นไปได้จริง น่าเชื่อถือ ดึงดูดใจ วิสัยทัศน์มักเกี่ยวกับอนาคตเสมอ วิสัยทัศน์ คือ จุดเริ่มต้นของวันพรุ่งนี้เพราะวิสัยทัศน์เปิดเผยถึงสิ่งที่เรารู้และผู้ร่วมวิสัยทัศน์ต้องทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างขึ้นมา วิสัยทัศน์เป็นเพียงแนวความคิดหรือภาพลักษณ์ของอนาคตที่น่าพึงปรารถนามากกว่าสำหรับองค์กร แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องคือความคิดที่ทรงพลังเป็นการเริ่มต้นสู่อนาคตแบบก้าวกระโดดผ่านการใช้ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพและทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงได้ ดังนั้น ผู้นำทุกระดับจำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นั่นก็คือจะต้องพยายามยกระดับองค์กรของตนให้ทัดเทียมกับคู่แข่งขัน ไม่เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง แต่ต้องทัดเทียมในทุกด้าน ผู้นำในองค์กรการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความคิดริเริ่ม เปิดกว้าง พร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นคนทันสมัย มีเหตุผล รวมทั้งเข้าใจสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบันและตามทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากมีวิสัยทัศน์แล้วต้องผู้นำต้องเข้าใจถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีอย่างถ่องแท้คือ ต้องมองหลายมิติ ทั้งด้านกว้างไกลลึกและสูง เป็นการมองภาพรวม วิเคราะห์ทั้งจุดเด่น จุดด้อยโอกาส อุปสรรคขององค์กร เป็นการมองไปข้างหน้าไม่ใช่แค่ระยะสั้นๆ มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จหรือต้องมีความใฝ่สูงและความทะเยอทะยานจึงจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีการวางแผน มุ่งการสร้างไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหา ต้องเป็นการปฏิบัติการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ฉะนั้น การวางแผนที่ดีต้องมีข้อมูล ต้องทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ต้องบรรลุเป้าหมายได้ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องปฏิบัติได้ด้วยความสมเหตุสมผล ภายใต้ระยะเวลาที่แน่นอน ฉะนั้น การวางวิสัยทัศน์ที่ดีคือต้องมีเป้าหมายและกำหนดเวลาที่ชัดเจนรวมทั้งบรรลุเป้าหมายได้นั่นเอง ต้องเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องการ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องท้าทายความสามารถ ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อจะไปสู่จุดหมาย และจุดหมายนั้นต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการร่วมกัน ต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ต้องกระตุ้นให้ทุกคนอยากเห็นความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีแรงจูงใจความเชื่อมั่นและศรัทธาจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ ต้องคุ้มค่าเนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของอนาคต ฉะนั้น ผลที่จะเกิดขึ้นต้องใช้ระยะเวลาเพื่อพิสูจน์ความคุ้มค่าและความคุ้มค่าบางอย่างไม่อาจวัดได้จากตัวเลข ตัวเงิน เช่น ความก้าวหน้า ความทันสมัย การพัฒนาทางความคิด การพัฒนาสุขภาพ ดังนั้น จึงต้องมีวิธีการวัด

หรือประเมินผลที่ชัดเจนประกอบด้วย ต้องมีกลยุทธ์ที่มุ่งสู่อนาคต วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของอนาคต และกลยุทธ์คือวิธีการที่จะไปสู่อนาคตที่วางไว้นั่นเอง การจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น ต้องมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และที่สำคัญต้องมีวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นด้วย ทุกองค์กรผู้นำต้องมีหน้าที่ในการวางวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน ถ้าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นเรื่องของเป้าหมายในอนาคตที่คนในองค์กรส่วนใหญ่ปรารถนาและอยากไปถึงจุดนั้นพร้อมกัน นั่นก็หมายความว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น เป็นวิสัยทัศน์ที่ดี และเหมาะสมแล้วนั่นเอง (นุชฤดี ลุ่ยใหม่. 2562 : 12)

2. การที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญามีคุณภาพชีวิตดี มีความสามารถแข่งขันในเวทีโลก ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรโดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ คือเพิ่มวิสัยทัศน์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและปรับจุดมุ่งหมายหลักสูตรให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งแต่เดิมกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำวิสัยทัศน์ของหลักสูตรในระดับสถานศึกษา แต่ขาดการกำหนดวิสัยทัศน์ในระดับชาติ ทำให้เป้าหมายทิศทางของการจัดการศึกษาขาดความเป็นเอกภาพ ในการปรับปรุงจึงมีการกำหนดวิสัยทัศน์หลักสูตรในระดับชาติขึ้นเพื่อให้เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกันในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติ ดังนี้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพโดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงการมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิตการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย การมีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. การเรียนรู้ขององค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จาก

ภายนอกเป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning)หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 การเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

1.3.1 บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

1.3.2 แบบแผนทางความคิด (Mental Model)

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

1.3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์การ (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

2.1 วิสัยทัศน์

2.2 วัฒนธรรมองค์การ

2.3 กลยุทธ์

2.4 โครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 บุคลากร

3.2 ผู้บริหาร / ผู้นำ

3.3 ผู้รับบริการ / ลูกค้า

3.4 ผู้ค้า

3.4.1 พันธมิตร / หุ้นส่วน

3.4.2 ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้

4.2 การสร้างความรู้

4.3 การจัดเก็บความรู้

4.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้นคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดความเชื่อทัศนคติแสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอโดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์การ

1. สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ (I'm my position)

2. สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)

3. ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาที่สาเหตุที่แท้จริง(The Illustration of taking change)

4. ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)

5. ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)

6. มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)

7. ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

4. การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม

เพื่อการบริหารจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับคุณค่าที่ควรยึดถือเป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practices) ผลการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practices) ที่โรงเรียนพึงมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศโดยบูรณาการให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ในการปฏิบัติประจำวันทั่วทุกระดับในโรงเรียน จะต้องทำให้องค์กรมีค่านิยมหลัก ได้แก่ การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม (Visionary Leadership) การศึกษาที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง (Learning-Centered Education) การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล (Organizational and Personal Learning) การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม (Valuing Faculty, Staff and Partners)ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น (Agility) การมุ่งอนาคต (Focus on the Future)การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Managing for Innovation) การบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง (Management by Fact) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม และความเป็นพลเมืองดี(Public/Social Responsibility and Citizenship) การมุ่งเน้นผลงานและการสร้างคุณค่า (Focus on Result and Creating Value) การมีมุมมองเชิงระบบ (System Perspective)

จากแนวคิดและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศขององค์กร (โรงเรียน)ได้มีการนำมาผนวกเป็นองค์ประกอบของระบบบริหารคุณภาพ 7 หมวด คือ

1. การนำองค์กร (Leadership)

2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

3. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ (Student and Stakeholder Focus)

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)

5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus)

6. การจัดการกระบวนการ (Process Management)

7. ผลลัพธ์ (Performance Results)

องค์ประกอบดังกล่าวแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในเชิงระบบ เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ (Integrated Management System) ที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานที่เป็นเลิศโดยการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและใช้รูปแบบวงจรคุณภาพ PDSA (Plan Do Study Act Model) เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ทั้งวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ ค่านิยมผลการดำเนินงานที่คาดหวัง ล้วนแล้วแต่เป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนในการกำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้การกำหนดกลยุทธ์จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอก ไม่ว่าจะเป็นธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนำมาช่วยกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนโดยการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรดังนั้น การออกแบบระบบงาน การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพัฒนาให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการดังกล่าว กลยุทธ์ของโรงเรียนจะถูกถ่ายทอดและนำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงช่วยในการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนจะสนับสนุนต่อการพัฒนากระบวนงาน และผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรในที่สุด

1. ข้อมูลสารสนเทศและกลยุทธ์ของโรงเรียน เป็นข้อมูลสำคัญที่จะต้องทำการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางและกลยุทธ์ไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งเมื่อได้นำไปปฏิบัติแล้ว หากผลการดำเนินงานจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาเรื่องใดย่อมนำไปสู่การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป

2. การนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัตินั้นจะช่วยในการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และในบางองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร กลยุทธ์บางประเด็นอาจมุ่งเน้นเพื่อนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากร นอกจากนี้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น ยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ขององค์กร

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ได้ผล บุคลากรจะต้องมีและใช้ข้อมูล สารสนเทศในด้านต่างๆ มาสนับสนุนการตัดสินใจและการจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของโรงเรียนจะต้องเอื้อในการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติด้วยดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามแผนปฏิบัติการและบรรลุผลความคาดหวังของการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติก็คือผลลัพธ์การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

5. ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น

ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น เป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้สามารถลดรอบเวลาและต้นทุนในการพัฒนาคุณภาพ

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรกของไทยมุ่งหวังที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ดังนั้น เราในฐานะมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะต้องหาวิธีการที่จะทำให้สิ่งที่มุ่งหวังดังกล่าวข้างต้นประสบความสำเร็จ ซึ่งในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จตามการปฏิรูปการศึกษานั้น น่าจะต้องใช้ 3TD ในการพัฒนาผู้เรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา กล่าวคือ

1. T (Teaching) คือ สอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ครูต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจากการที่ครูสอนเนื้อหาวิชา สอนความรู้ความจำมาเป็นการสอนวิธีการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งนี้ เพราะถ้าครูสอนหรือบอกอธิบายความรู้ความจำ ก็จะทำให้ผู้เรียนมีทั้งผู้ที่จดและจำได้เก่ง ทำข้อทดสอบได้ ก็ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ฉลาด แต่ผู้เรียนบางส่วนที่ไม่ชอบการเรียนรู้โดยการจดและจำ ซึ่งไม่ตรงกับสไตล์การเรียนรู้ของตนเองก็ทำให้ตอบไม่ได้ ผู้นั้นก็จะถูกตราบาปว่าเป็นคนโง่ ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นอาจจะมีความถนัดในการเรียนรู้ได้ด้วยวิธีอื่น ๆ ดังนั้น ครูผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนรู้ควรที่จะสอนวิธีการเรียนรู้ควบคู่กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ถ้าครูสอนเช่นนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิธีเรียนที่จะนำไปสู่การหาความรู้เพิ่มเติมได้ ซึ่งเรามีความเชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้เท่าเทียมกันแต่อาจใช้เวลาแตกต่างกัน และเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดได้ทุกที ทุกเวลา ดังนั้น ถ้าเราสอนวิธีการเรียนรู้ สอนให้รู้แหล่งเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่เรียนรู้มากกับเรียนรู้น้อย จะไม่มีคนโง่ทั้งนี้เพราะผู้ที่เรียนรู้น้อยก็มีโอกาสที่จะใช้เวลาเพิ่มเติมในการใช้วิธีการเรียนรู้หาความรู้เพิ่มเติมเป็นคนที่รู้มากได้ในที่สุด ในการสอนวิธีการเรียนรู้ครูผู้สอนน่าจะสอนเทคนิคในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อันได้แก่

ประการแรก สอนเทคนิควิธีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ในยุคข้อมูลสารสนเทศ นี้ ถ้าครูได้สอนให้ผู้เรียนได้มีเทคนิคการสร้างความรู้ด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เท่ากันกับข้อมูลสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ดังนั้น ครูจะต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้ที่จะแสวงหาข้อมูลสอนแหล่งที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาข้อมูลด้วยการนำเสนอข้อมูลใหม่ ด้วยการนำเสนอข้อมูลที่น่าสนใจและน่าติดตาม ท้าทายให้คิดติดตามข้อมูล ตั้งประเด็นคำถามหาคำตอบด้วยตนเอง ตลอดจนสอนเทคนิคการจัดระบบข้อมูล อาจใช้แผนผังความคิด (mind map) เพื่อโยงใยความสัมพันธ์ของข้อมูล แล้วจัดกระทำข้อมูลเขียนเป็นแผนภาพหรือแผนภูมิความสัมพันธ์ขององค์ความรู้ที่ได้ในการปฏิบัติจริง ครูควรให้เวลาบางส่วนในการสอนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฝนจนเกิดทักษะในการสรุปองค์ความรู้ ซึ่งอาจใช้ตอนท้ายชั่วโมงสอนให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่เรียนในชั่วโมงมาฝึกเขียนเป็นแผนภูมิความรู้หรือแผนผังความคิดทุกครั้ง หรือในการศึกษาหาความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้ผู้เรียนสรุปองค์ความรู้เป็นแผนผังความคิดทุกครั้ง ก็จะนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้ได้ในที่สุด และจะเป็นพื้นฐานในการที่ผู้เรียนจะทำข้อสอบชนิดอัตนัยได้ในที่สุดเช่นกัน

ประการที่สอง ควรสอนวิธีการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการเรียนควรที่จะสอนวิธีการทำงานเป็นกลุ่มว่ามีวิธีการทำงานร่วมกันได้อย่างไร แต่ละคนในกลุ่มมีบทบาทหน้าที่อย่างไร มีโอกาสทำงานร่วมกันบ่อย ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอและฝึกการใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน อาจใช้วิธีการสอนโดยให้จัดนิทรรศการความรู้ที่ผู้เรียนสนใจมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของแต่ละคนว่ามีบทบาทต้องทำอะไรบ้าง ร่วมกันทำงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ต่างๆ ที่ได้ศึกษามาสรุปให้สั้นกระชับ ที่จะนำเสนอเป็นนิทรรศการความรู้เผยแพร่ให้กับผู้อื่น

ให้เรียนรู้กิจกรรมนี้ ครูอาจจะจัดให้ผู้เรียนเป็นกลุ่ม ๆ หมุนเวียนกันสรุปความรู้ในแต่ละเดือนมาจัดเป็นนิทรรศการเผยแพร่ความรู้ประจำเดือนก็ได้ นอกจากนั้น การสอนโครงงานก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมกันคิดหาวิธีการแสวงหาความรู้ ทดลองหาความรู้ สรุปความรู้ ได้ทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การสรุปองค์ความรู้ด้วยการทำงานร่วมกันได้อย่างดียิ่ง

ประการที่สาม ต้องสอนเทคนิควิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ชีวิตประจำวัน ในการสอนประเด็นนี้ ครูจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าสิ่งที่จะเรียนรู้กับชีวิตจริงต้องเป็นเรื่องเดียวกัน นั้นคือเรื่องที่จะเรียนรู้จะต้องให้ผู้เรียนมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต สิ่งที่เรียนรู้นั้นผู้เรียนต้องนำความรู้มาประยุกต์ใช้ อาทิเช่น เรียนสูตรคำนวณหาพื้นที่ ผู้เรียนจะต้องประยุกต์ให้คิดว่า ไถไร่ ไถนาให้ผู้ปกครองได้ หรือคิดพื้นที่ที่จะทาสีบ้านได้ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น ครูจะต้องสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนต้องแก้ปัญหาและนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้อยู่เสมอ

นอกจากสอนวิธีการเรียนรู้ วิธีการแสวงหาความรู้ รู้แหล่งเรียนรู้แล้วประเด็นหนึ่งที่ครูผู้สอนจะขาดไม่ได้จำเป็นต้องสอนก็คือ การสอนวิธีคิด นั่นเอง ทำอย่างไรผู้เรียนจึงจะคิดเป็น คิดได้และคิดอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ ครูผู้สอนจะต้องใช้เทคนิคการตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนคิด ช่วยกันคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ข้อสำคัญ คำถามที่ครูถามจะต้องเป็นคำถามที่หลายคนมีส่วนร่วมในการตอบและเป็นคำถามให้ชวนกันคิดแสดงความคิดเห็น และครูจะต้องให้การเสริมแรงหรือข้อมูลป้อนกลับทันที เพื่อให้ผู้เรียนมีกำลังใจ มีแรงจูงใจ ที่อยากจะแสดงความคิดเห็นหรือคิดแก้ปัญหา ดังนั้น ในการสอนของครูพึงระลึกอยู่เสมอว่าผู้เรียนได้เรียนรู้หรือไม่ การเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นครูจะต้องให้ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขผู้เรียนเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายผู้เรียนเรียนรู้จากการบูรณาการและในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูจะต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลการเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมให้น่าสนใจไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่ายความเมตตา เอื้ออาทร ต่อผู้เรียนการท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงถ้าครูได้สังวรดังที่กล่าวข้างต้น ก็นับว่าครูได้ประสบผลสำเร็จในการสอนได้เป็นอย่างดี

2. T (Training) นอกจากการสอนแล้ว ครูจะเป็นผู้เทรนหรือผู้ชี้แนะ แนะนำให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนหรือฝึกทักษะเกิดความชำนาญ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตามที่ตนเองถนัดและสนใจให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ในการพัฒนาผู้เรียนนั้น มนุษย์เรามีความสามารถด้านต่างๆ 8 ด้านตาม ทฤษฎีพหุปัญญาของ โฮเวอร์ด การ์ดเนอร์ อันได้แก่ ความสามารถด้านภาษา ในการสื่อสารสามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ความสามารถด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ความสามารถด้านร่างกายความเคลื่อนไหวหรือกีฬา ความสามารถด้านดนตรีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเข้าใจตนเองควบคุมตนเองได้ทั้งกายและจิตใจ ความสามารถเข้าใจสภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากความสามารถ 8 ด้านดังกล่าวข้างต้นผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกทักษะให้กับผู้เรียนในการที่จะเทรนให้ผู้เรียนได้ดีนั้น ครูต้องใช้ยุทธศาสตร์ 3 เปิด โดย

1. ต้องเปิดตัวผู้เรียน ให้ได้ว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความถนัดในเรื่องใด ไม่ถนัดในเรื่องใด เพื่อจะได้ฝึกทักษะให้มีความถนัดหรือเก่งมากยิ่งขึ้นส่วนที่เป็นจุดอ่อนก็ได้รับการเทรนหรือฝึกให้เก่งยิ่งขึ้น

2. ต้องเปิดโอกาส ให้กับผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกซึ่งความสามารถ เพื่อครูจะได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้แสดงออกด้วยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกและรู้จักตนเอง โดยโรงเรียนอาจจะจัดเวทีคนเก่งในทุกสัปดาห์ ลานกิจกรรม ชุมนุม ชมรมต่างๆ มีการแข่งขันทักษะวิชาการ วิชาชีพซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ครูจะต้องร่วมกันจัดให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดกิจกรรมที่จัดทำทุกวัน กิจกรรมที่จัดทำทุกสัปดาห์ กิจกรรมที่จัดทำทุกเดือนหรือประจำทุกภาคเรียนเป็นต้น

3. ต้องเปิดเวที ให้ผู้เรียนได้แสดงออก โดยโรงเรียนจัดให้มีการจัดนิทรรศการผลงานครูและนักเรียน ส่งผู้เรียนที่มีความสามารถไปเข้าร่วมแข่งขันระดับโรงเรียน ภายในจังหวัด ระดับเขตการศึกษาหรือระดับประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อผู้เรียนจะได้มีโอกาส มีประสบการณ์มีความภาคภูมิใจในผลงานหรือความสามารถของตนเอง

3. T (Teming) หมายถึงการทำให้เชื่อง หรือเรียกว่า การฝึกอบรม ในการพัฒนาผู้เรียนนั้น นอกจากจะสอนให้เก่งให้มีความสุขในการเรียนรู้แล้ว การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบ่มนิสัยให้เป็นคนดีมีคุณธรรมหรือมีคุณลักษณะอังพึงประสงค์ ดังนั้นในการสอนในแต่ละวิชาก็ควรจะต้องมีการสอดแทรกคุณธรรมด้วย และโรงเรียนก็ควรจะกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียนเพื่อครูจะได้ช่วยกันฝึกอบรมบ่มนิสัยให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมที่โรงเรียนกระทำได้หลายกิจกรรม อาทิเช่นการเข้าค่ายต่างๆ เช่น ค่ายคุณธรรม ค่ายรักการอ่าน ค่ายภาคฤดูร้อนต่างๆ ค่ายฝึกอาชีพ เพื่อฝึกอบรมบ่มนิสัยตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคมควรทำสมาธิก่อนเรียนวันละ 5-10 นาทีการให้ผู้เรียนได้ไปฝึกปฏิบัติธรรมที่วัดการใช้ห้องเรียนเงินล้านโบสถ์ของวัดข้างเคียงเพื่อไปฝึกอบรมกับพระเป็นต้นการทำบุญทุกวันพระโดยให้ผู้เรียนแต่ละระดับชั้นหมุนเวียนกันเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมด้วยช่วยกันที่จะปลูกฝังผู้เรียนให้เป็นคนดีมีศีลธรรมอันจะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนที่เราต้องการ

จากการที่เราพัฒนาผู้เรียนด้วยการสอน (Teaching)การฝึกทักษะ (Training) การฝึกอบรม (Teming) ซึ่งประกอบด้วย 3T ในการดำเนินการแต่ละ T นั้น จะต้องมีการพัฒนา คือ Development อยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการสอน การฝึกทักษะ หรือการฝึกอบรม ครูหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการวางแผน (Plan) ว่าจะดำเนินการอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ มีการปฏิบัติ (Do) แล้วมีการประเมินตรวจสอบ (Check) และมีการวางมาตรฐานในการปฏิบัติ (Action) ซึ่งถ้ามีการ P-D-C-Aอยู่ตลอดเวลา ก็จะทำให้3TD มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการเขียนรายงานผลด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่อย่างสม่ำเสมอแล้ว เชื่อแน่ว่าครูจะเป็นครูมืออาชีพได้ในที่สุด และผลสุดท้ายผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนานั้นได้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นคนดีมีปัญญาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ชาติต้องการ

6. การมองอนาคต

การพัฒนาโรงเรียนให้มีความยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและส่วนแบ่งทางการศึกษา กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษา นับเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของผู้บริหารที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และบริบทรอบข้าง โดยเฉพาะวิธีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ที่เน้นความเป็นประชาธิปไตยและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูนักเรียนบุคลากรของโรงเรียนผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ออกความเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมของทางโรงเรียนนั้นโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์(Vision) ของโรงเรียนมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งรวมถึงครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์โรงเรียนได้ เพราะกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นเป็นภาระงานร่วมกันของผู้บริหารและครู รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดภาพอนาคตร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร โดยกำหนดจุดหมาย-ปลายทางที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกันเพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ โดยจุดหมายปลายทางนั้นต้องชัดเจน ปฏิบัติได้จริงมีความเป็นไปได้วิสัยทัศน์จึงต้องเป็นความคิดเห็นร่วมกันของบุคลากร มิใช่ของคนใดคนหนึ่ง วิสัยทัศน์จึงเป็นพันธกิจหรือภารกิจที่บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันปฏิบัติ

กลยุทธ์การบริหารตามวิสัยทัศน์ จึงเริ่มจาก

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์อยู่แล้ว อาจนำวิสัยทัศน์มาพิจารณาว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพราะวิสัยทัศน์นั้นสามารถนำมาปรับให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันได้และเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ไปแล้ว 3-5 ปี สามารถปรับวิสัยทัศน์ใหม่ให้ทันสมัยได้

2. กำหนดภาพหรือสภาพปลายทางที่ต้องการเป็นภาพในอนาคตที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุภาพนั้น

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จุดเด่น จุดด้อย เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การวางแผนจัดทำโครงการโดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดซึ่งแผนที่วางไว้ที่ต้องทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว สำหรับครูผู้สอนคือการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์โรงเรียน

4. ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน โครงการ โดยแสวงหาโอกาส หรือปัจจัยที่ส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูคือการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ การปฏิบัติกิจกรรมต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ

5. ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อตรวจสอบว่าแผนงาน โครงการที่ปฏิบัตินั้น ช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์โรงเรียนหรือไม่หากยังไม่บรรลุควรปรับกระบวนทัศน์ใหม่ให้งาน ให้บรรลุสู่วิสัยทัศน์

7. การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

การมองเห็นโอกาส ความร่วมมือหรือความสามารถต่างๆ และมองเห็นช่องทางในการก่อประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนหนึ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมไม่เพียงแต่สร้างโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างหนทางใหม่ในการวางรากฐานในตลาดนั้นๆ ได้

อีกด้วย นวัตกรรมจะทำให้เราค่อยๆ ก้าวห่างออกจากคู่แข่งทีละน้อย ซึ่งหากองค์กรใดไม่สามารถคิดค้นนวัตกรรมได้ ในขณะที่องค์กรอื่นๆ มีการคิดค้น เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกระบวนการดำเนินการต่างๆ อยู่ตลอดเวลา จะเป็นการเสี่ยงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ เช่น ผู้นำในธุรกิจธนาคารได้เปลี่ยนมือสู่ผู้ที่สามารถจัดการกับข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ได้ โดยการนำเอานวัตกรรมความก้าวหน้าทาง ITมาใช้ให้เกิดประโยชน์

8. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม

ในกรณีของการศึกษา โรงเรียนมีพันธะผูกพันตามหน้าที่ในการให้ความรู้แก่นักเรียนตามที่ผู้ปกครองมอบหมาย โรงเรียนจึงควรมีความรับผิดชอบต่อผู้ปกครอง อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย รัฐมักมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดการศึกษาเองผ่านโรงเรียนรัฐบาล หรืออุดหนุนงบประมาณแก่โรงเรียนรัฐและเอกชน รัฐจึงเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบต่อผู้ปกครองแทนโรงเรียน โดยในประเทศประชาธิปไตย การเลือกตั้งจะเป็นกลไกที่ผู้ปกครองในฐานะพลเมืองใช้ควบคุมนักการเมืองซึ่งคุมอำนาจรัฐ ในเวลาเดียวกัน โรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐ ก็ต้องรับผิดชอบต่อรัฐบาล และต้องกำกับดูแลครูของตนให้สอนนักเรียนอย่างมีคุณภาพ ทั้งหมดนี้ทำให้เกิด “สายความรับผิดชอบ” (accountability chain) จากผู้ปกครองไปยังรัฐบาล ต่อเนื่องไปจนถึงโรงเรียนและครู ปัญหาก็คือ สายความรับผิดชอบ “ผู้ปกครอง-รัฐบาล-โรงเรียน-ครู” ดังกล่าว มีความยาวมากและเสี่ยงที่จะขาดที่ช่วงใดช่วงหนึ่งได้ง่าย อันที่จริงเมื่อพิจารณาให้ดีจะพบว่าเป็นการยากที่ประชาชนจะสามารถกำกับนักการเมืองได้อย่างใกล้ชิดนักการเมืองเองก็ไม่สามารถกำกับให้กระทรวงศึกษาธิการทำตามนโยบายของตนที่หาเสียงกับประชาชนได้ทุกเรื่องส่วน กระทรวงศึกษาธิการเองก็อาจไม่สามารถกำกับโรงเรียนให้มีคุณภาพเช่นเดียวกับโรงเรียนก็มักไม่สามารถกำกับการสอนของครูแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกันส่วนความรับผิดชอบที่มีโอกาสขาดในหลายช่วงนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศดังจะเห็นได้ว่า เมื่อคะแนนสอบของเด็กไทยแย่ลงเรื่อยๆ อย่างที่ปรากฏเป็นข่าวก็ไม่เห็นมีใครต้องทำอะไร เพราะระบบการศึกษาไทยเป็นระบบที่ไม่มีใครต้องรับผิดชอบต่อใครแต่อย่างใดแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ก็คือการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล อบจ.หรือ อบต. เพื่อให้ประชาชนสามารถควบคุมนักการเมืองให้มีความรับผิดชอบได้ง่ายขึ้นอย่างไรก็ตาม ปัญหาที่นักการเมืองไม่สามารถกำกับดูแลโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและโรงเรียนมีปัญหาในการกำกับดูแลครู ก็ยังคงมีอยู่เช่นเดิมอีกทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาก็คือการทำให้โรงเรียนและครูต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองโดยตรงซึ่งน่าจะมีประสิทธิผลมากกว่าเพราะวิธีนี้มีสายความรับผิดชอบเพียง “ผู้ปกครอง-โรงเรียน-ครู” ซึ่งสั้นกว่าเดิมทำให้มีโอกาสสายขาดน้อยกว่าครูและโรงเรียนจึงต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองมากขึ้นในทางปฏิบัติการทำให้โรงเรียนและครูต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองโดยตรงมากขึ้นสามารถทำได้โดยใช้ 3 แนวทางต่อไปนี้ควบคู่กัน

1. การปฏิรูปด้านข้อมูลโดยการเผยแพร่ข้อมูลคุณภาพของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและสังคมรับรู้เพื่อให้ผู้ปกครองและสังคมเข้าตรวจสอบโรงเรียนได้ง่ายขึ้นหรือใช้ในการเลือกโรงเรียนที่จะส่งลูกไปเรียนตัวอย่างการดำเนินการในแนวทางนี้ได้แก่รัฐปารานาของบราซิล แจกใบรายงานผล (Report Card) ของโรงเรียนให้แก่ผู้ปกครองใบรายงานผลนี้จะแสดงผลคะแนนเฉลี่ยในการสอบ

มาตรฐานของนักเรียนในโรงเรียนอัตราการสอบผ่านอัตราการซ้ำชั้นและอัตราการออกกลางคันของโรงเรียนแต่ละแห่งเทียบกับโรงเรียนในเขตพื้นที่และในรัฐเดียวกันซึ่งมีผลทำให้ผู้ปกครอง และชุมชนตื่นตัวถกเถียงเรื่องการพัฒนาคุณภาพการสอนของโรงเรียน

2. การปฏิรูปการบริหารจัดการโรงเรียนโดยให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารการศึกษาจากรัฐมากขึ้นพร้อมกับเพิ่มบทบาทของผู้ปกครองในการเข้าเป็นกรรมการโรงเรียนเพื่อให้สามารถกำกับและตรวจสอบโรงเรียนได้อย่างใกล้ชิดมากขึ้นหรือการที่รัฐกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพที่โรงเรียนจะต้องบรรลุอย่างชัดเจนและวางมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมหากโรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้

9. การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า

การส่งเสริมการพัฒนาตามแนวทางของ HA จะให้ความสำคัญที่การปรับปรุงระบบมากกว่าการกล่าวโทษคน ซึ่งเป็นการใช้มุมมองเชิงบวกเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และเพื่อมิให้คนทำงานต้องตกเป็นเหยื่อเนื่องจากความบกพร่องของระบบแน่นอนว่าการมุ่งเน้นที่การปรับปรุงระบบจะต้องวิเคราะห์กระบวนการที่อยู่ภายในระบบ เนื่องจากสิ่งที่ปรับปรุงได้ ปรับเปลี่ยนได้ ก็คือปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ HA พยายามก้าวข้ามข้อจำกัดของความไม่เพียงพอในด้านทรัพยากร ด้วยการกระตุ้นให้มองหาโอกาสปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานก่อนที่จะเรียกร้องขอทรัพยากรเพิ่มเติมซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนามาได้พอสมควร การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอยังคงมี ความสำคัญสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพ และการแก้ไขนั้นเป็นความรับผิดชอบของเจ้าของหรือต้นสังกัด การมุ่งเน้นกระบวนการของ HA นั้นควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ดังจะเห็นได้จาก core values & concepts ของ HA นั้น มีทั้ง continuous process improvement และ focus on results คือให้คุณค่ากับการพัฒนากระบวนการที่ต้องมีอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเพื่อให้เป็นทิศทางของการทำงานและการพัฒนา

10. การบริหารจัดการเชิงระบบ

การจัดการเชิงระบบและเชิงกระบวนการ (System Approach)วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขวิธีการตัดสินใจมีความถูกต้องยิ่งขึ้น คือการใช้เทคนิควิธีการศึกษาเป็นเชิงระบบและกระบวนการแนวความคิดเชิงระบบมีความเชื่อว่า การจัดการมีลักษณะต่อเนื่องกัน และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของหน่วยงานย่อย ๆ ต่างๆ กับส่วนรวมทั้งหมด ความสำเร็จในการจัดการขององค์การขึ้นอยู่กับการจัดการของทุกระบบมิใช่ระบบหนึ่งระบบใด ความสำเร็จในการจัดการขององค์การซึ่งถือว่าเป็นระบบรวม (Total system) ต้องอาศัยความสำเร็จของระบบย่อยทุกระบบเพราะแต่ละระบบเกี่ยวข้องผูกพันกับระบบใหม่คือ องค์การ ระบบในสภาพที่เป็นทฤษฎีเรียกว่า ทฤษฎีระบบ (Systems theory) จัดเป็นสาขาวิชาเกิดขึ้นช่วงปลายทศวรรษที่ 20 ทฤษฎีระบบเป็นสาขาวิชาที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวความคิดหลายสาขา โดยทำแนวคิดจากหลายสาขาวิชามาประยุกต์ผสมผสานสร้างเป็นทฤษฎีระบบขึ้นมา ระบบ หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆซึ่งประกอบกันขึ้นมาเป็นหนึ่งเดียว มีความสัมพันธ์กันในทางหนึ่งทางใดรวมกลุ่มอยู่ด้วยกันกระทำการเพื่อความสำเร็จตามที่ต้องการและการเคลื่อนไหวในส่วนหนึ่งจะมีปฏิกิริยากระทบต่อส่วนอื่น ๆ ด้วย ส่วนประกอบแต่ละส่วนก็เป็นระบบย่อยในตัวของมันเอง โดยส่วนประกอบย่อย ๆ หลายส่วนรวมกันอยู่เช่นกันเช่นองค์การเป็นระบบซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายการผลิต ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการเงิน ฯลฯ

ในขณะเดียวกันที่ฝ่ายต่างๆ ก็เป็นระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีก คือ ประกอบไปด้วยงานหรือกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงใดที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของระบบย่อยย่อมมีผลกระทบต่อเนื่องกันไปเป็นลูกโซ่หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบคือกลุ่มของส่วนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากการพิจารณากิจกรรมในรูปของระบบจึงหมายความว่า กิจกรรมหนึ่ง ๆ อาจเป็นผลมาจากกิจกรรมย่อย ๆ หลาย ๆ กิจกรรมรวมกันก็ได้ ซึ่งในระหว่างกิจกรรมเหล่านั้น การการะทำส่วนหนึ่งของกิจกรรมหนึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาขึ้นส่วนอื่น ๆ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ระบบที่เน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบคือ ระบบปิดและระบบที่ขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่ใหญ่กว่าก็คือ ระบบเปิด ระบบเปิดนี้ถือว่าองค์การเป็นระบบย่อยของระบบที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกอีกทีหนึ่ง วิธีการเชิงระบบเห็นว่าระบบการบริหาร ซึ่งหมายถึงการจัดการระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นระบบที่คล้ายกับระบบทางกายภาพและทางชีววิทยา และเห็นว่าในระบบบริหารนั้นประกอบด้วยระบบใหญ่และระบบย่อย ระบบเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตัวแปร ตัวคงที่ ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับปฏิกิริยาระหว่างกันและการติดต่อสื่อสารและต้องมีปัจจัยนำเข้า (Input) กับปัจจัยนำออก (Output) ไว้

Singapore : Ministry of Ministration (2000, หน้า 28) ได้กล่าวถึงรูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของโรงเรียนซึ่งได้บูรณาการ รูปแบบความเป็นเลิศที่ชื่อเสียงต่างๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองโดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มีจุดประสงค์ เพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลของโรงเรียนและการเทียบเคียงกับโรงเรียนเป็นเลิศต่างๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวม ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำค่านิยม ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินของนักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส โดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ มีความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

4. ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

5. ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหารจัดการศึกษาและระบบการทำ งานของครูและบุคลากรตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

6. ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

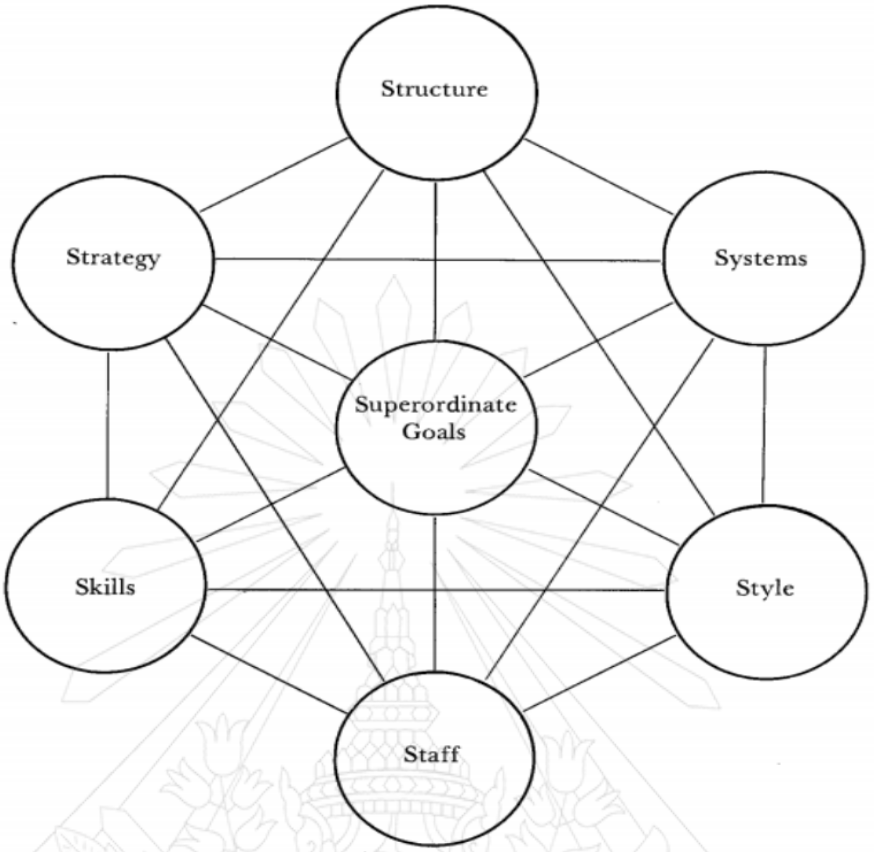
7. ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

8. ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

9. ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือและมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย

2.3.5 รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแม็คคินซี

ประเทศสหรัฐอเมริกามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการค้นพบความเป็นเลิศ (Insearch of excellence) ซึ่งเป็นผลงานการค้นคว้าวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูงของโธมัส เจ ปีเตอร์ กับโรเบิร์ต เอช วอเตอร์ แมนจูเนียร์ ที่เปิดเผยให้เห็นคุณลักษณะแห่งความเป็นเลิศในเชิงวิชาการบริหาร โดยเมื่อต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซีย์ (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา มีความในใจเกี่ยวกับปัญหาว่าทาอย่างไรจึงจะให้การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค้นหาว่า กิจการธุรกิจต่างๆ มีกลยุทธ์อย่างไร ควรจะจัดโครงสร้างองค์กรแบบไหน แบบรวมอำนาจ กระจายอำนาจหรือแบบผสมจึงจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จ ดังนั้น บริษัทจึงตั้งกลุ่มทำงาน 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของธุรกิจโดยกลุ่มหนึ่งไปศึกษาเรื่องกลยุทธ์ อีกลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร กลุ่มทำงานเริ่มต้นค้นคว้าโดยไปพบปะพูดคุยกับผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักกันดีว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูงมากของกิจกรรมธุรกิจทั่วโลก จากนั้นไปปรึกษากับนักทฤษฎีนักวิชาการของสถาบันการศึกษาชั้นสูงผลการศึกษาเบื้องต้น พบว่า ทั้งผู้บริหารกิจการต่างๆ และนักวิชาการมีความเห็นว่า รูปแบบโครงสร้างองค์กรต่างๆ ที่มีอยู่ใช้การแก้ปัญหาไม่ได้ผล และไม่เพียงแต่ไม่แก้ปัญหาแต่ยังได้ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากขึ้น กลุ่มทำงาน ได้สรุปผลการศึกษาว่า แนวคิดการแก้ปัญหาแบบดั้งเดิมของกิจการธุรกิจต่างๆ ที่มักจะให้ความสนใจเฉพาะเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบโครงสร้างองค์กรการที่จะมุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบโครงสร้างองค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการ ดังนั้น ต่อมาบริษัทแมคคินซีจึงเปลี่ยนแนวการศึกษาค้นคว้าจากเดิมขยายขอบเขตให้กว้างขวางยิ่งขึ้นใช้เวลา 2 ปี เพื่อการนี้ผลการศึกษาค้นคว้าการวิจัยชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ หรือการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมดอย่างน้อย 7 ประการ คือ



ภาพที่ 2.3 รูปแบบของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework)

ที่มา : Peters & Robert H. Waterman, Jr. (1982, หน้า 10)

รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแม็คคินซี (Mckinsey 7-S Framework)ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) โครงสร้าง (Structure) 2) กลยุทธ์ (Strategy) 3) บุคลากร (Staff) 4) รูปแบบ (Styles) 5) ระบบและวิธีการ (Systems) 6) คุณค่าร่วม (Shared values) 7) ทักษะ (Skills) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง (Structure)

Peters, & Waterman (1982, หน้า 10) ได้เสนอกลยุทธ์ในการปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ ดังต่อไปนี้

1. ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่ใช้ในปัจจุบัน ถ้าทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ล่าช้า

2. จำนวนบุคลากรควรมีอย่างเพียงพอ สำหรับงานที่ต้องการความคล่องตัว

3. ควรปรับเปลี่ยนผู้บริหารระดับกลาง ถ้าทำให้การทำงานล่าช้า โดยเฉพาะหัวหน้าสายงานทั้งหมด เพื่อให้สายการบังคับบัญชาสั้นลง

4. ควรถ่ายโอนบุคลากรที่มีอยู่หนึ่งในสามให้ไปทำงานหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการ การประชาสัมพันธ์กับผู้ปกครองและนักเรียน

5. ภายในสี่ปีควรลดผู้บริหารระดับสูงให้เหลือไม่เกินสิบคน

6. ควรยกเลิกรูปแบบโครงสร้างการแบ่งสายงานตามหน้าที่ออกไป แต่ปรับเปลี่ยนตามกระบวนการทำงานอย่างครบวงจร ตามภารกิจหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ ด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป

7. ควรเน้นความเข้มแข็งของการวางแผนงาน และการพัฒนาบุคลากร งานผลิต สื่อการเรียนการสอน

8. การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ครูพัฒนาศักยภาพในการสอนในการพัฒนาตนเองและการปลูกฝังคุณธรรมแก่นักเรียน ในการบริหารจัดการโรงเรียนจะต้องมีการแบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ จะจัดงานคนให้เหมาะสมกับงานในแต่ละด้านทำให้เกิดโครงสร้างของโรงเรียนขึ้นโดยความรับผิดชอบของผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อช่วยให้มองเห็นความสำคัญขององค์กร จึงมีการจัดระบบงาน สายงาน บังคับบัญชา การวางแผนงาน ตลอดจนการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและข้อบกพร่องในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brech (1960, หน้า 10) กล่าวว่า โครงสร้างของโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของโรงเรียนเปรียบเสมือนกรอบงาน (Framework) ในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร

2. โครงสร้างโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. โครงสร้างโรงเรียนช่วยในการประสานงานของกิจกรรมที่ช่วยกันทำงาน

4. โครงสร้างโรงเรียนช่วยในการกระตุ้นเตือนให้สมาชิกในโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจในโรงเรียนที่ได้จัดตามโครงสร้างที่ชัดเจน มีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างมากซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของโรงเรียน นอกจากนี้ Newman (1961, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดโครงสร้างของโรงเรียน มีกระบวนการจัดทำดังต่อไปนี้

4.1 แบ่งงานออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ตามลักษณะของโรงเรียน

4.2 จัดระบบงานในโรงเรียนให้มีการแบ่งงานทาอย่างเหมาะสม

4.3 มอบอำนาจหน้าที่ ที่อยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นการใช้กระจายอำนาจ การมอบหมายงานในโรงเรียนและความสามารถในการตรวจสอบผลงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานในโรงเรียนจัดให้มีหน่วยงานที่ปรึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการปรับปรุงงานโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีแนวโน้มจะขยายใหญ่ขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้น

4.4 การพิจารณาโครงสร้างทั้งหมดของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสมดุลในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม การจัดโครงสร้างของโรงเรียนที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า โครงสร้างของโรงเรียนย่อมเหมาะสมกับเวลาสถานการณ์ในขณะนั้น แต่อาจไม่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ในอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับปรุงโรงเรียนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันให้ได้ หากผู้บริหารโรงเรียนเพิกเฉยไม่ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียนให้เข้ากับสถานการณ์โรงเรียนอาจไม่สามารถอยู่รอดได้

สรุป โครงสร้างของโรงเรียนเปรียบเสมือนภาพรวม การบริหารโรงเรียนทั้งหมด ทาให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนการทำงานและติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กลยุทธ์ (Strategy)

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามหาวิธีการทุกรูปแบบเพื่อให้ผู้ปกครองและผู้มารับบริการเกิดความนิยมชมชอบ เช่น การให้ความสำคัญและการเอาใจใส่นักเรียน ดูแลผู้ปกครองและผู้มารับบริการอย่างใกล้ชิด ปีเตอร์และวอร์เตอร์แมน(Peters & Waterman) ได้เสนอกลยุทธ์ ในการปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหาร (Service) ด้านคุณภาพ (Quality) และด้านความเชื่อถือ (Reliability) โดยยึดความเป็นเลิศในการให้การบริการเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินกิจกรรม สร้างความประทับใจและความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ปล่อยหน้าที่ให้บุคลากรดำเนินการเองทั้งหมดผู้บริหารโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมโดยตรงในการให้บริการอย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นด้านคุณภาพการพัฒนา และปรับปรุงเพื่อให้ผู้มารับบริการเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการของโรงเรียน มีผลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ เชื่อมั่น และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ด้านการมองหาช่องทาง (Rich Manship) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาช่องทางที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่เกิดขึ้นในอนาคตตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ก่อนคู่แข่งขันในบางครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถแยกแยะได้ และไม่มองข้ามการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้มารับบริการ

3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหาร (Listening to the users) โรงเรียนจะได้รับประโยชน์จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้มารับบริการได้เสมอ เพราะการใช้บริการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้มาจากความคิดเห็นของผู้บริการ โดยจะให้ผู้บริการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของหน่วยงาน มีการตอบสนองต่อความคิดเห็นนั้นพร้อมสรุปประเด็นต่างๆ เสนอต่อฝ่ายบริหารโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สรุป กลยุทธ์ที่โรงเรียนควรเลือกใช้เพื่อให้ในการดำเนินการ คือ มุ่งเน้นที่ผู้ปกครองและผู้มาใช้บริการเป็นหลัก โดยให้การบริการที่ดี ปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานตลอดเวลา สร้างความน่าเชื่อถือ และดำเนินกิจกรรมตามความคิดเห็นของผู้มารับบริการมากกว่าคู่แข่งขัน

3. บุคลากร (Staff)

Peters, & Waterman (1982, หน้า 13 – 19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคนและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความเป็นเลิศ สรุปได้ดังนี้

1. การใช้ภาษา มีการใช้คาหรือประโยคที่แสดงให้เห็นถึงการยกระดับฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและการให้เกียรติแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. มีความรู้สึกแบบครอบครัวเกี่ยวกับของโรงเรียนใหญ่ ๆ เปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ ๆ จึงควรมีการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันในยามว่างจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าต่างก็เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน

3. สายการบังคับบัญชา ต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามสายงานการบังคับบัญชา สำหรับการตัดสินใจในเรื่องสำคัญเท่านั้น ส่วนด้านอื่น ๆ ให้บุคลากรติดต่อสื่อสารกันเองแบบไม่มีพิธีรีตองทำให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวขึ้น

4. ความเร้าใจ โรงเรียนต้องสร้างความเร้าใจให้บุคลากรตลอดเวลาเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระฉับกระเฉงและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เช่น มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความสนุกสนานไม่เคร่งเครียดกับการทำงาน

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา หน่วยงานควรมีการคัดเลือกและกลั่นกรองเพื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวบุคลากรว่าเมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วมีความสามารถในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

6. การให้บุคลากรมีส่วนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ การแจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานได้ทราบเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผยผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้แต่ละคนสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ และเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามปฏิบัติงานให้ขึ้นและเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่หน่วยงานมีต่อบุคลากร

7. มาตรการด้านบวก การนำมาตรการด้านบวกมาใช้กับบุคลากรอย่างจริงจังเป็นสิ่งที่ใช้ได้ผลมาก เช่น การให้คะแนนประจำสัปดาห์หรือประจำเดือนแก่บุคลากรที่มีความสามารถระดับธรรมดา ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงาน แม้รางวัลที่ให้มีมูลค่าไม่มากนัก แต่การมอบรางวัลให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงจะทำให้คนส่วนใหญ่ตื่นตัวและมีกำลังใจที่จะบากบั่นในการยกระดับตนเองให้สูงขึ้น ดีกว่าให้รางวัลเฉพาะผู้มีความสามารถ ดีเด่นเพียงไม่กี่คน

8. โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชามีน้อย จะเป็นประโยชน์ในการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างหน่วยงานเกิดความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว การลดสายบังคับบัญชาให้น้อยลงเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที

9. ขนาดหน่วยงานเล็กแต่มีคุณภาพ หน่วยงานเล็กกะทัดรัดทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถบริหารงานได้ดี รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ อย่างแท้จริง เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

10. ปรัชญา หน่วยงานที่ดีเด่นให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรเพราะถือว่าบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีจิตใจสูงโดยการนำปรัชญาต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานให้ประสบความสำเร็จและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อทำให้ผลผลิตและความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างแท้จริงการปฏิบัติงานในโรงเรียนต้องยอมรับว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรโดยการนำระบบและวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อแรงจูงใจครูและบุคลากรให้มีความรักในโรงเรียน มีความจริงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้

ความสนใจเอาใจใส่ ดูแลและให้การสนับสนุนด้านต่างๆ นอกจากนี้ Sergiovanni (1982, หน้า 332) กล่าวว่าถ้าปราศจากความปรารถนาดีจากครูและบุคลากรในโรงเรียนแล้วความสำเร็จของงานหรือของโรงเรียนนั้นจะมีน้อยมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งหวังจะหาผลงานแล้วควรแสวงหาช่องทางที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

สรุป การบริหารบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญงอกงามโดยการให้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเต็มในการทำงานให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. รูปแบบการบริหารจัดการ (Styles)

คุณสมบัติของการบริหารสู่ความเป็นเลิศด้านรูปแบบการบริหารตามแนวคิดของ Peters, & Waterman (1982, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารผู้บริหารควรสัมผัสกับปฏิบัติงานจริง ๆ ไม่ใช่นั่งอยู่ในสำนักงานเท่านั้น มีรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้นโยบายเปิดกว้างอยู่เสมอ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงของปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์

2. ผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศไม่ควรนั่งแต่ในสำนักงานแต่ควรเดินตรวจงานรอบ ๆ โรงเรียนทำให้เห็นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการจะทำให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น

3. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชมรม เพื่อช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาต่างๆ ของการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากในเวลางานปกติ

4. ด้านเทคนิคการประเมินผล ในทางสร้างสรรค์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนข่าวสารกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

5. ระบบและวิธีการ (Systems)

ในโลกปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการให้ทันกับโลกของการเปลี่ยนแปลง ที่ดำเนินอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้หน่วยงานอยู่ได้และมีความเจริญก้าวหน้า ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการหากลยุทธ์ในการวางแผน การอำนวยการและการควบคุมการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตลอดเวลา ดังนี้

1. จัดองค์กรให้คล่องตัว (Organization fluidity) หน่วยงานที่ดีเด่นที่ประสบความสำเร็จ ต้องจัดองค์กรให้เกิดความคล่องตัวและปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว คือ

1.1 ระบบการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการติดต่อพบปะพูดคุยเพื่อปรึกษางานกันเองแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรควรมีความใกล้ชิดกันทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 แบบระบบเฉพาะกิจ คือ การจัดตั้งกลุ่มทำงานขึ้นมาโดยเฉพาะโอกาสและเวลาตามความเหมาะสม เมื่อประสบความสำเร็จก็สลายไป

2. การทดลองปฏิบัติ (Experimenting) หน่วยงานดีเลิศมีความเต็มที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีความสลับซับซ้อน ด้วยการทดลองปฏิบัติมากกว่าการวิเคราะห์ วิจัยและการวางแผนอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ได้ทาอะไรจริงจังและยังได้สร้างสภาพแวดล้อม และทัศนคติที่เอื้ออำนวยให้มีการทดลองปฏิบัติอย่างจริงขึ้นมาในองค์กรด้วยโดยมีวิธีดังนี้

2.1 ใช้หลักการในการทดลองปฏิบัติ 2 อย่าง คือ

2.1.1 จำนวนและความเร็ว จำนวน หมายถึง ให้ทำการทดลองมาก ๆ ครั้งเพื่อให้โอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

2.1.2 ความรวดเร็ว หมายถึง ให้ลงมือทำการทดลองปฏิบัติอะไรก็ตามอย่างรวดเร็วและให้เสร็จสิ้นโดยเร็วซึ่งจะทำให้ทราบว่าระไรควรทาต่อไปหรือไม่

2.2 การทดลองปฏิบัติจริงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและมีประโยชน์มากกว่าการวิจัยการตลาดหรือการวางแผนงานอย่างสวยหรู

2.3 มีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและปลูกฝังให้เกิดการทดลองปฏิบัติขึ้นในหน่วยงาน โดยการเริ่มจากจุดที่มีความพร้อมและง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำให้เกิดการแทรกซึมหรือเผยแพร่ทั้งหน่วยงาน

3. การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplifying systems) ทำให้ระบบต่างๆ ของหน่วยงานกะทัดรัด มีวิธีการ ดังนี้

3.1 จำแนกสิ่งสำคัญกับสิ่งไม่สำคัญออกจากกันอย่างชัดเจน

3.2 ติดตามข้อมูลที่มีความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในการบริหารและการควบคุมงานอย่างจริงจัง

3.3 เป้าหมายการดำเนินการที่สำคัญในแต่ละปีควรมีไม่มากนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและความต้องการหวังผลในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

สรุป การบริหารงานที่ใช้ระบบและวิธีการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถถ่วงดุลข้อดีและข้อเสีย ความเรียบง่าย ความสลับซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่างได้ไม่ว่ายากหรือง่ายได้อย่างทันเหตุการณ์

6. คุณค่าร่วม (Shared values)

ความเชื่อมั่นที่ว่า คุณค่าของสิ่งที่เป็นนามธรรมบางอย่างเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทำให้ผู้บริหารหน่วยงานในประเทศสหรัฐอเมริกานาคุณค่าของสิ่งที่เป็นนามธรรมบางอย่างที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุดมาเป็นปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการดำเนินงานและใช้เป็นสิ่งกำหนดทิศทาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและพร้อมกันปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างแท้จริง มีประโยชน์ต่อองค์กรตามที่ Peters, & Waterman (1982, หน้า 54) ได้สรุปว่า

1. สะท้อนให้บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรเห็นถึงจุดยืนที่มั่นคงถาวรและเป็นเอกลักษณ์อันโดดเด่นขององค์กรอย่างชัดเจน

2. สามารถใช้เป็นพื้นฐานหรือแนวทาง เพื่อทำให้การดำเนินงานด้านต่างๆ เช่นการคิดค้นกลยุทธ์ การจัดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดเป้าหมาย การวางนโยบายและการวางแผนเป็นไปทิศทางเดียวกันอย่างสอดคล้องกัน

3. บุคลากรจะมีหลักยึดเหนี่ยวที่มั่นคงและไม่เกิดความสับสนไม่สถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปในรูปใดและสามารถจะผ่านไปนานแค่ไหนก็ตาม แต่ทิศทางการดำเนินงานจะไม่เปลี่ยนแปลง

4. บุคลากรจะเกิดความซาบซึ้งและศรัทธา พร้อมกับร่วมแรงร่วมใจช่วยกันผลักดันให้งานทุกอย่างสำเร็จด้วยดี เพราะเห็นว่าระบบคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อตัวเองและองค์กรด้วยองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้หน่วยงานเป็นเลิศ สามารถนำระบบคุณค่ามาใช้อย่างได้ผลมี ดังต่อไปนี้ องค์กรดีเด่นมีความเชื่อมั่นในระดับสูงเกี่ยวกับระบบคุณค่า คือพลังที่แท้จริงในการผลักดันองค์กรให้เคลื่อนที่ไปข้างหน้าและเป็นปัจจัยที่ สำคัญของความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารโรงเรียนมีสายตากว้างไกล และมีโอกาสสัมผัสกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด มีพื้นฐานหรือ ภูมิหลังด้านการปฏิบัติงานมาก่อน ทำให้สามารถคิดค้นและสร้างสรรค์ระบบคุณค่าที่ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ความศรัทธา ความตื่นเต้นเร้าใจและเกิดความกระตือรือร้น ผู้บริหารโรงเรียนมีการปลูกฝังระบบคุณค่าที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นมาให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกวันอย่างต่อเนื่องและ แสดงให้บุคลากรเห็นอย่างเชื่อมั่นในระบบคุณค่าองค์กรด้วยตัวเอง ระบบการบริหารงานโดยการสัมผัสงานอย่างใกล้ชิดและใช้เวลาให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมากขึ้นไม่ใช่นั่งรอรับงานอย่างเดียวเผยแพร่ระบบมีคุณค่าให้แก่บุคลากรด้วยการเล่าหรือการสมมุติ เป็นวิธีการที่มีความนุ่มนวล และเป็นวิธีการที่ดีกว่าใช้วิธีการเผยแพร่อย่างเป็นทางการผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นหนึ่งเดียวในการในการปลูกฝังให้บุคลากรให้มีความเชื่อมั่นในระบบคุณค่าร่วมมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศให้การทำงานมีความตื่นเต้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนุกสนานกับการทำงาน จึงทำให้บุคลากรกระตือรือร้นมากขึ้น

สรุป การทำให้บุคลากรมีคุณค่าร่วม ความเชื่อมั่นที่ดี จะทำให้เกิดแรงผลักดันร่วมกันในการปฏิบัติงาน แต่ละองค์กรต้องเชื่อมั่นในคุณค่าและสิ่งที่เป็นนามธรรมที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ขององค์กรของตนเท่านั้น จึงทำให้องค์ประกอบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ทักษะ (Skills)

Peters, & Waterman (1982, หน้า 54) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นเลิศเชิงบริหารเกี่ยวกับทักษะว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน การที่องค์กรที่ดีเด่นประสบความสำเร็จในการใช้คุณสมบัติอย่างเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน การควบคุมอย่างเข้มงวดสามารถทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งในคุณค่าต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดและใช้เป็นสิ่งผ่อนปรนไปให้กลับเป็นเครื่องมือควบคุมสิ่งที่ผ่อนปรนในเวลาเดียวกันโดยปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างจริงจัง แต่ปล่อยให้บุคลากรมีความอิสระในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งถ้ามองโดยทั่วไปการทำงานเช่นนี้เป็นการควบคุมที่หละหลวมแต่ทางหลักการบริหารเป็นการควบคุมการทำงานที่เข้มงวดโดยบุคลากรเอง เพราะการปลูกฝังคุณค่าสื่อความแบบไม่เป็นทางการ ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารและทราบว่า ใครทาอะไรหรือมีผลงานอย่างไรบ้าง ดังนั้น บุคลากรแต่ละคนจึงต้องทำงานด้วยความระมัดระวังเพราะมีเพื่อร่วมงานเฝ้าดูอยู่ ซึ่งเท่ากับการควบคุมบุคลากรกันเองของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. ให้ความสำคัญกับคุณภาพมากกว่าต้นทุน ซึ่งในระยะแรกการผ่อนปรนเรื่องต้นทุนอาจทำให้ต้นทุนสูง แต่ในระยะยาวแล้วคุณภาพเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพของต้นทุนดีขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพก็ย่อมต้องทำงานด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่กับงานทำให้เกิดความเสียหายน้อยลงและไม่ต้องทำงานซ้ำอีก

3. เน้นในเรื่องการตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะกิจเพื่อให้ความคาล่องตัวยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากกว่า

4. ควรเข้มงวดกวดขันเรื่องระเบียบข้อบังคับต่างๆ เช่น เรื่องการให้ความเอาใจใส่ดูแลลูกค้า การให้บริการ คุณภาพ และการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ซึ่งเป็นระเบียบข้อบังคับที่ก่อให้เกิดทัศนคติในด้านบวกแก่ผู้ปฏิบัติ

5. มีการสื่อสารบนพื้นฐานความจริงอยู่เสมอ คุณค่าร่วมที่เกิดจากพื้นฐานวิชาชีพเดียวกันและความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า เป็นสาเหตุให้องค์กรต้องมีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

6. มุ่งเน้นลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่นอกองค์กรด้วยแรงผลักดันที่จะให้ลูกค้าได้รับสิ่งที่ดีที่สุดและให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรด้วยการเข้มงวดเรื่องการแข่งขันภายในการสื่อสารแบบไม่มีพิธีรีตอง และนโยบายเปิดประตูกว้างอยู่เสมอ จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพสูง

7. นอกจากผลตอบแทนที่ให้กับบุคลากรเป็นตัวเงินและการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว ยังควรมีการเข้มงวดในการส่งเสริมพนักงานให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยให้แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการช่วยเสริมสร้างสิ่งที่มีคุณภาพและมีคุณค่าสูงด้วย การที่องค์กรใช้ระบบเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกันเช่น เข้มงวดในการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของลูกค้า คุณภาพ และบริการ การทดลองปฏิบัติการ รวมทั้งการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการผ่อนปรนให้บุคลากรแต่ละคนมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การประเมินผลงานของพนักงานแบบไม่เป็นทางการการจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และให้พนักงานอาสาสมัครทำงานกันเองทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จัดเป็นทักษะ ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในองค์กร บริษัทแมคคินซีย์ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปร ทั้ง 7 นี้ใหม่ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7-S McKinsey framework

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ

2.4.1 ความหมายของการบริหารคุณภาพ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

การบริหารคุณภาพ(Quality Management หรือ QM) มีความจำเป็นในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพขององค์กร เพื่อให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้มีนักคิดหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการบริหารคุณภาพ ดังนี้

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2554, หน้า 63) สรุปความหมายของการบริหารคุณภาพต้องมีการคิดต้นทุนคุณภาพเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผน มีการกำหนดจุดในการปรับปรุงคุณภาพ ต้นทุนคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อถือ อาจสร้างด้วยการทำให้สินค้ามีคุณภาพที่ดีสม่ำเสมอ มีการประกันคุณภาพสินค้า เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า

เทิดศักดิ์ พรหมอารักษ์ (2557, หน้า ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการบริหารคุณภาพไว้หมายถึง กระบวนการชี้บ่งและการบริหารกิจกรรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินการให้ได้มาซึ่งจุดประสงค์ด้านคุณภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ การวางแผน (Quality Planning) คือต้องมีเป้าหมาย (Goal) และวิธีการ (Means) การควบคุม (Quality Control) คือ ต้องทำให้ลูกค้าพอใจ โดยต้องติดตั้งระบบติดตาม (Monitoring) พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาทันที ถ้ามีปัญหา และการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) เป็นการพัฒนาคุณภาพ โดยจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องเพิ่ม คือ Continuous เนื่องจากคุณภาพต้องเป็นไปอย่างไม่จบสิ้น

ศรัญยู พิสิฐอรรถกุล (2554, หน้า ออนไลน์) กล่าวถึงความหมายของการบริหารคุณภาพว่า หมายถึง การจัดการระบบคุณภาพโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำอย่างเต็มที่เพื่อให้สินค้าและบริการเป็นไปตามต้องการของลูกค้า วัตถุประสงค์หลักของการบริการคุณภาพ คือ การผลิตสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งความต้องการของลูกค้าจะเป็นกรอบกำหนดระบบคุณภาพขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมดังนั้นการบริหารคุณภาพจะมุ่งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยนโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์คุณภาพ การวางแผนงานคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ ระบบการตรวจสอบหรือการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคม ทั้งนี้ คุณภาพหรือเป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นหลัก และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นแนวคิดสำคัญ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพราะมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ หรือตามมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง เพื่อยกระดับการพัฒนาโรงเรียนให้โรงเรียนและผู้เรียนมีคุณภาพ และได้รับการยอมรับจากสังคม

2.4.2 หลักการในการบริหารคุณภาพ

มีนักวิชาการหลายท่าน ให้แนวคิดหลักและวิธีการบริหารคุณภาพดังนี้

1. แนวคิดของ Walter A. Shewhart

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 36) ได้สรุปแนวคิดของ Walter A. Shewhart ซึ่งเป็นผู้นำหลักการทางสถิติประยุกต์มาใช้ในการควบคุมคุณภาพ เรียกว่า การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติโดยได้พัฒนาแผนภูมิการควบคุม และการสุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการสร้างวงจรคุณภาพ ที่เรียกว่า Shewhart Curcle ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ Plan Do Study Action หรือ PDSA ซึ่งต่อมาปรับปรุงโดย เดมมิ่ง (Damming) กลายเป็น PDCA

2. แนวคิดของ Joshep M. Juran

ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง (2556, หน้า 17)ได้ให้ความหมายของคุณภาพ ตามแนวคิดของ Joshep M. Juran ว่าคุณภาพเป็นความเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอยที่ผู้ซื้อผลิตภัณฑ์หรือผู้รับบริการต้องการ รวมไปถึงการเอาใจใส่เสนองานที่มีคุณภาพต่อลูกค้าภายในหรือแผนกงานขั้นตอนต่อไปที่ต้องรับผลงานไปผลิตต่อ เท่ากับการเอาใจใส่ในระดับคุณภาพที่ลูกค้าภายนอกต้องการ หากพนักงานทุกคน ทำงานให้มีคุณภาพดีในทุกขั้นตอน ย่อมทำให้ผลผลิตออกมาดีมีคุณภาพ Juran ให้ความสำคัญกับการค้นหาปัญหาสำคัญ ที่เป็นสาเหตุใหญ่แห่งความบกพร่อง และการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่เกิดจากความตระหนักของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความร่วมมือของทุกคนในองค์การ ที่ให้ความสำคัญกับการผลิต ตั้งแต่กระบวนการออกแบบจนถึงการขนส่ง และจัดจำหน่าย มี 4 แนวคิด ได้แก่

1. คุณภาพและต้นทุนคุณภาพ (Quality and cost)

คุณภาพ หมายถึงความเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย ส่งผลให้คุณภาพมีความยืดหยุ่น และมีหลายระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของการออกแบบ คุณภาพของการทำตามมาตรฐานการใช้ได้ ความปลอดภัย และการอยู่ในสภาพดีในขณะที่ใช้ ส่วนในเรื่องต้นทุนคุณภาพนั้นแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ต้นทุนความล้มเหลวภายใน ต้นทุนความล้มเหลวภายนอก ต้นทุนการประเมินผลและต้นทุนการป้องกัน

2. นิสัยคุณภาพ (Quality Habit)

การบริหารคุณภาพต้องมีความแน่วแน่เพื่อให้สู่การปรับปรุงคุณภาพ ดังนั้นจึงสร้างนิสัยคุณภาพขึ้นในองค์การ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้น ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายให้สมาชิกอย่างชัดเจน กำหนดแผนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจน และให้รางวัลโดยดูจากผลงาน จากแนวคิดที่ว่า การบริหารเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนานิสัยคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในการบริหารคุณภาพมากกว่าพนักงาน

3. ไตรยางค์คุณภาพ (Quality trilogy)

ช่วงโชติ พันธุเวช (2562, หน้า 31) กล่าวว่า ไตรยางค์คุณภาพ คือ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่จะทำให้การคุณภาพประสบความสำเร็จ จูราน แบ่งเงื่อนไขที่ทำให้การจัดการคุณภาพประสบความสำเร็จออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพและการปรับปรุงคุณภาพ โดยการวางแผนคุณภาพ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ด้านการควบคุมคุณภาพผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนด ส่วนการปรับปรุงคุณภาพเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานลำดับความสำเร็จที่เป็นสากล (Universal Breakthrough Sequence) กิจกรรมที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จในการก้าวไปสู่คุณภาพที่เป็นสากล เขาเชื่อว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทุกองค์การและทุกสถานการณ์จึงมีลักษณะทั่วไป โดยเน้นว่าก่อนที่จะทำตามกิจกรรมเหล่านี้ ผู้บริหารต้องยอมรับเสียก่อนว่าความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพเป็นของตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนได้แก่ การพิสูจน์ถึงความจำเป็น การระบุโครงการ การจัดองค์กรเพื่อการปรับปรุง การเดินทางออกไปวินิจฉัย การลงมือแก้ไข การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการรักษาระดับความก้าวหน้า

3. แนวคิดของ William Edwards Deming

วรรณศจี เนินพรหม (2554, หน้า 10 – 11) สรุปแนวคิด Deming ที่เป็นคนผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับในแนวคิดในการบริหารคุณภาพ เขามองว่าการบริหารคุณภาพเป็นกิจกรรมของขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพตามที่กำหนดหรืองานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพและระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร เขาเสนอว่า คุณภาพจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการแข่งขัน คุณภาพทำให้องค์กร อยู่รอดในระยะยาว โดยมองคุณภาพในแง่ของการออกแบบ การลงมือทำการขาย และการให้บริการสนับสนุนการวัดระดับคุณภาพโดยใช้วิธีการทางสถิติวัดผลผลิตโดยตรง เป้าหมายของการปรับปรุงคุณภาพ ก็คือการลดความแปรปรวนของกระบวนการผลิต เขาเชื่อว่าพนักงานทุกคนควรรู้เทคนิคทางสถิติ เพราะความรับผิดชอบในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพเป็นของทุกคน

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2554, หน้า 89) ได้สรุป แนวคิดในการจัดการคุณภาพที่เด่นของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ หลักการจัดการคุณภาพ 14 ข้อ (14 points for management)ทฤษฎีความแปรปรวน (Theory of variance) โรคและบาปที่ร้ายแรง (Deadly diseses and sins)และบทบาทของผู้บริหาร (Roles of management) ซึ่งมีรายละเอียดสอดคล้องกันกับณัฏฐพันธุ์ เขจรนันทน์ และคนอื่น ๆ (2546, หน้า 72-75) ดังนี้

1. หลักการจัดการคุณภาพ 14 ข้อ

Deming ได้เสนอหลักการจัดการคุณภาพ ไว้ 14 ข้อ ดังนี้

1.1 สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Constancy of purpose) ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ซึ่งจะพิสูจน์ความตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

1.2 ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ ๆ (Adopt the new philosophy)ที่เปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารต้องสร้าง “วัฒนธรรมคุณภาพและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง” ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนและในทุกระดับขององค์การ

1.3 ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบเพียงด้านเดียว (Cease dependence on mass inspection) การให้ความสำคัญกับการควบคุมกระบวนการผลิตสินค้าและบริการให้ได้ตามมาตรฐาน ไม่ได้เป็นการดำเนินงานในเชิงรุกที่จะป้องกันความผิดพลาด ทั้งนี้การควบคุมและประกันคุณภาพเป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุเท่านั้น มุ่งเน้นการตรวจสอบเพื่อหาทางปรับปรุงและควรตรวจสอบในทุกขั้นตอน

1.4 ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินกันที่ราคาขายเพียงอย่างเดียว(End the practice of awarding) เพราะราคาขายจะไม่มีความหมายต่ออนาคตธุรกิจ ถ้าไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ธุรกิจที่แข่งขันกันลดราคา ทำสงครามราคา จนสุดท้ายต่างจะล้มเหลวในการดำเนินงานและไม่สามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว

1.5 ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) โดยใช้วงล้อ PDCA เป็นเครื่องผลักดันองค์การให้หมุนไปข้างหน้า อย่างต่อเนื่องซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจก้าวไปข้างหน้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่หยุดยั้ง

1.6 ทำการฝึกอบรมทักษะ (Training for a skill) ในการทำงานและการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น จัดทำการควบคุมคุณภาพ เชิงสถิติ และใช้เครื่องมือการควบคุมคุณภาพต่างๆ เพื่อให้วัฒนธรรมคุณภาพแทรกเข้าสู่การดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ

1.7 สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น (Leadership) กับสมาชิกทุกคนในองค์การโดยต่างจะเป็นผู้นำและกล้าที่จะรับผิดชอบในการตัดสินใจ ในการกระทำของตนและกลุ่ม

1.8 กำจัดความกลัวให้หมดไป (Driver out fear) เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์การคุณภาพ โดยส่งเสริมความกล้าถาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าปฏิบัติ และกล้ายอมรับในความผิดพลาด ในทุกระดับของธุรกิจ

1.9 ทำลายสิ่งที่กีดขวางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ (Break down barriers) โดยส่งเสริมการประสานงาน และช่วยเหลือกันข้ามสายงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายในการส่งมอบสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า

1.10 ยกเลิกคาขวัญ คติพจน์ และเป้าหมายที่ตั้งตามอำเภอใจ (Eliminate slogans, exhortations, arbitrary targets) โดยเฉพาะที่เขียนขึ้นมาอย่างขอไปที แต่ไม่เกิดขึ้นจากความเข้าใจในปรัชญาของคุณภาพ ซึ่งทำให้ข้อความที่กำหนดไร้เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.11 ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควตาที่เป็นตัวเลข (Eliminate numerical quotas) ในการประเมินผลงานด้านปริมาณเพียงด้านเดียว เพราะพนักงานจะทำงานเพื่อเป้าหมายเท่านั้น แต่จะต้องวัดคุณภาพอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

1.12 ยกเลิกสิ่งที่กีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน (Remove barriers to pride of workmanship) โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานและความสำเร็จของตนซึ่งมีส่วนผลักดันให้เขาและองค์การประสบความสำเร็จร่วมกัน

1.13 การศึกษาและการเจริญเติบโต (Education and growth) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human capital) ที่เป็นสินทรัพย์สำคัญที่สุดของทุกธุรกิจ

1.14 ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Take action to accomplish the transformation) ดำเนินการให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรม และต่อเนื่องในระยะยาว ไม่ใช่การดำเนินงานเฉพาะหน้าในการแก้ไขปัญหาเล็กน้อยเท่านั้น โดยผู้บริหารต้องเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ และผลักดันการดำเนินงานด้านคุณภาพ โดยเป็นผู้นำต้นแบบ และผู้สนับสนุนการดำเนินงานคุณภาพอย่างสมบูรณ์

2. ทฤษฎีความแปรปรวน

Deming มองว่า ความแปรปรวนที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐาน เป็นที่มาของปัญหาสำคัญขององค์การความแปรปรวนเป็นเหตุให้ทานายไม่ได้ ทำให้สถานการณ์ไม่แน่นอน ขณะเดียวกันก็ลดความสามารถในการควบคุมลง การจัดการคุณภาพทั้งองค์การถือว่าเป็นภาระของผู้บริหารที่ต้องค้นหาสาเหตุที่มาของความแปรปรวนและกำจัดออกไป ด้วยการปรับปรุงคุณภาพอย่าง

ต่อเนื่องความแปรปรวนมาได้จากหลายแหล่ง กิจกรรมภายในระบบปฏิบัติการ อาจทำให้มาตรฐานงานผิดพลาด เช่น ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในกิจกรรมของฝ่ายตลาด วิศวกรรม จัดซื้อและบัญชี ความแปรปรวนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความแปรปรวนที่ควบคุมได้ (Controlled variance)และความแปรปรวนที่ควบคุมไม่ได้ (Uncontrolled variance) ซึ่งหมายถึงความแปรปรวนที่พนักงานสามารถแก้ไขได้กับแก้ไขไม่ได้ตามลำดับ สาเหตุที่แก้ไขไม่ได้นั้น เป็นเพราะเป็นปัญหาที่เกิดจากปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงานตามหลักแล้วผู้บริหารต้องเข้าไปช่วยพนักงานจัดการแก้ไขปัญหาความแปรปรวนที่ควบคุมไม่ได้ก่อน เสร็จแล้วจึงค่อยลงมือแก้ไขปัญหาที่ควบคุมได้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มีสาเหตุร่วมกัน (Common causes) จึงสามารถแก้ไขได้โดยการออกแบบกระบวนการหรือระบบใหม่ ส่วนที่เหลือนอกนั้นเป็นปัญหาส่วนน้อย ที่เป็นปัญหาเฉพาะ (Special sources) ต้องแก้ไขเป็นเรื่อง ๆ เช่น ปัญหาที่เกิดจากการขาดความรู้ ทักษะ การไม่มาทำงานของพนักงาน การนำเอาวัตถุดิบที่ไม่มีคุณภาพมาใช้ ฉะนั้น ภาระที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารในการจัดการคุณภาพ ก็คือการขจัดความแปรปรวน เดมมิ่ง กล่าวว่า "ถ้าจะต้องพูดสั้น ๆ กับผู้บริหาร ข้าพเจ้าจะพูดว่าทั้งหมดที่จะทาก็คือการลดความแปรปรวน" เดมมิ่งยังกล่าวอีกว่า "ปัญหาคุณภาพส่วนใหญ่เป็นปัญหาการบริหาร แต่นอกจากจะจัดกระบวนการและระบบใหม่ให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย”

3. โรคและบาปที่ร้ายแรง

Deming กล่าวว่า การทำตามหลักการจัดการคุณภาพ 14 ประเด็นนั้นอาจทำให้ผู้บริหารยากลาบาก อุปสรรคในตอนเริ่มต้นซึ่งผู้บริหารควรหลีกเลี่ยง เพราะเป็น "การกระทำที่เลวร้าย (Bad practices)" หรือ "โรคและบาปที่ร้ายแรง" มีดังต่อไปนี้

3.1 การขาดความสม่ำเสมอ (Lack of constancy) ผู้บริหารได้พูดว่าจะมีการจัดการคุณภาพแล้วก็ต้องผูกพันตามนั้น จะยอมให้เกิดความเบี่ยงเบนขึ้นไม่ได้ การขาดความสม่ำเสมอหมายความว่า ผู้บริหารไม่สามารถสร้างวัฒนธรรม หรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพที่ต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารที่ดีแต่พูด แต่ทาไม่ได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ในการปฏิบัติที่กดดัน ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากผู้บริหารไม่ได้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงคุณภาพจริง ๆ

3.2 การให้ความสำคัญกับกำไรในระยะสั้น (Concentration on shortterm profits) การมุ่งกำไรในระยะสั้นจะส่งผลเสีย เพราะทำให้เกิดการคิดและทำในระยะสั้นตามไปด้วย

3.3 การเน้นที่การประเมินผลงานมากเกินไป (Overreliance on performance appraisals) การประเมินผล จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นศัตรู หวาดกลัวและคิดถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นรวมทั้งอาจทำลายการทำงานเป็นทีมและการนับถือซึ่งกันและกัน

3.4 การกระโดดข้ามงาน (Job hobbling) เกิดจากการที่ผู้บริหารเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยทำให้ผู้บริหารเสียเวลาเรียนรู้งานใหม่ เวลาที่เหลือที่จะปรับปรุงคุณภาพก็มีน้อยลง

3.5 การเน้นตัวเลขที่มองเห็นได้มากเกินไป (Overemphasis on visible figures) การเน้นตัวเลขที่วัดได้และจับต้องได้มากเกินไปอาจก่อให้เกิดผลเสีย เพราะละเลยผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพซึ่งสำคัญกว่าโดยทั่วไปแล้ว ผลลัพธ์ของการจัดการคุณภาพนั้นเป็นผลลัพธ์รวมซึ่งมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนของเสีย อัตราการส่งของไม่ทันตามกำหนด ส่วนเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ เป็นต้น

4. บทบาทของผู้บริหาร (Roles of management)

Deming ที่เห็นว่า การจัดการคุณภาพที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทหลายด้าน ประการแรกสุดต้องยอมรับและผูกพันตามประเด็นหลักการจัดการ 14 ประเด็นตามที่เดมมิ่ง เสนอไว้นั้นก่อน ต่อมาจึงเริ่มลงมือปฏิบัติโดยใช้ "วงล้อเดมมิ่ง (Deming wheel)" หรือวงจรของเดมมิ่ง (Deming cycle) ซึ่งได้นำความคิดนี้มาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกัน สำหรับวงล้อนี้ แบ่งออกเป็น 4 ขั้น ได้แก่ การวางแผน (Plan) การทา (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (Corrective action)

สรุปได้ว่าหลักการจัดการคุณภาพของเดมมิ่ง คือ การทำให้องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอนในการปรับปรุงคุณภาพและใช้เทคนิคการควบคุมทางสถิติ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำและมีการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างจริงจัง ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองประเด็นทั้ง 14 ประเด็น ของเดมมิ่งได้กลายเป็นแนวทางที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น

4. แนวคิดของ Phillip B. Crossby

Crossby มีแนวคิดเรื่องหลักการจัดการคุณภาพที่สมบูรณ์ 5 ประการ (Five absolutes of quality management) คือ

1. คุณภาพ หมายถึง การทำตามมาตรฐาน ไม่ใช่ความโก้เก๋ (Quality mean scondormance, not elegance)

2. ไม่มีปัญหาอะไรสำคัญเท่ากับปัญหาคุณภาพ (There is no such thing as a quality)

3. ทำได้ถูกกว่าเสมอ ถ้าหากทำให้ถูกตั้งแต่แรก (It is always cheaper to do the job right the first time)

4. ตัวชี้วัดผลงาน คือ ต้นทุนคุณภาพ (The performance indicator is the cost of quality)

5. มาตรฐานของผลงาน คือ ของเสียเป็นศูนย์ (The performance standard is zero defects)

เรขา ศรีวิชัย (2554, หน้า 17-22) ได้สรุปแนวทางการจัดโปรแกรมปรับปรุงคุณภาพ 14 ขั้นตอนของ Crossby มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการจัดการคุณภาพอย่างชัดเจน (Make clear management's commitment to quality) วิธีการก็คือ เขียนออกมาเป็นนโยบายให้ชัด ให้มีลักษณะเป็นคามั่นสัญญา มากกว่าจะเป็นข้อความสั้น ๆ

ขั้นที่ 2 จัดตั้งทีมปรับปรุงคุณภาพโดยให้มีตัวแทนมาจากแต่ละฝ่าย (Set up quality Improvement teams with representatives from each department) ซึ่งมีความรับผิดชอบของทีม ดังต่อไปนี้

1. จัดวางโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพทั้งหมด
2. เป็นตัวแทนของแต่ละฝ่าย เมื่อมาอยู่ในทีม
3. เป็นตัวแทนของทีม เวลาที่ไปอยู่ที่ฝ่าย

4. นำเอาการตัดสินใจของทีมไปปฏิบัติในฝ่าย

5. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ

ขั้นที่ 3 กำหนดให้มีการวัดคุณภาพเพื่อแสดงปัญหาที่เป็นอยู่ หรือเป็นปัญหาที่อาจเกิดได้ในอนาคต (Set in place quality measurement to provide a display of current and potential nonconformance problems) การวัดควรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสะดวกต่อการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 กำหนดต้นทุนคุณภาพและอธิบายวิธีการใช้ต้นทุนคุณภาพ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือใน การจัดการ (Determine the cost of quality and explain how to use it as a management tool) ครอสบีเห็นว่า ต้นทุนคุณภาพควรมีไม่เกินร้อยละ 2.5 ของยอดขายและวิธีลดต้นทุนคุณภาพ ที่ดีที่สุด คือ การป้องกันไว้ล่วงหน้า

ขั้นที่ 5 ยกระดับการตระหนักถึงระดับคุณภาพ และความห่วงใยส่วนตัวต่อชื่อเสียงคุณภาพของบริษัทให้เกิดกับพนักงานทุกคน (Raise the level of quality awareness and the personal concern for the company's quality reputation for all employees)

ขั้นที่ 6 ลงมือแก้ปัญหาตามที่ยกมาในขั้นก่อน ๆ (Take corrective action on the problems raised in the previous steps) ครอสบีเสนอแนะให้แบ่งทีมแก้ปัญหาออกเป็น 4 ระดับ ให้ผู้บริหารทีมในแต่ละระดับประชุมกันเป็นประจำ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ตามที่จัดลำดับเอาไว้

ขั้น ที่ 7 วางแผนจัดโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์ (Plan a zero defects programmer) ให้จัดทำตามขั้นตอนดังนี้

1. แจ้งข่าวสารแก่หัวหน้างานทุกคนให้ทั่วถึงว่า กำลังมีการจัดทำโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์

2. กำหนดว่าต้องใช้วัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง และให้ความมั่นใจแก่ทุกคนในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงาน

3. เลือกวิธีการเริ่มต้นที่เหมาะสมที่สุดกับวัฒนธรรมองค์การ

4. ชี้แจงหน้าที่จะทาเพื่อให้โปรแกรมสำเร็จ

5. ออกแบบวิธีการที่จะสร้างการยอมรับเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ

6. จัดทำตารางกำหนดการในรายละเอียดและซักซ้อมให้กับคนที่จะเข้ามารับผิดชอบ

7. ระบุวิธีการกำจัดสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดและจัดทำแผนปฏิบัติแก่นความคิดของโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์ คือ ทำให้ถูกตั้งแต่แรก และปัญหาที่ใหญ่ที่สุดมากการไม่ตั้งใจมากกว่าการไม่รู้

ขั้นที่ 8 ฝึกอบรมหัวหน้างานอย่างแข็งขัน เพื่อให้สามารถทำงานในส่วนที่รับผิดชอบตามกระบวนการปรับปรุงคุณภาพได้สำเร็จ (Train supervisors actively to carry out their part in the total quality Improvement process)

ขั้นที่ 9 จัดงานวันของเสียเป็นศูนย์ (Hold a zero defects day)

ขั้นที่ 10 กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคคลและกลุ่มกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงคุณภาพ (Goal setting and encouraging individuals and groups to set improvement goals)

ขั้นที่ 11 กระตุ้นให้พนักงานแจ้งปัญหาการปรับปรุงคุณภาพที่เขาประสบแก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดการรณรงค์แก้สาเหตุที่ผิดพลาดให้ได้ตามจุดมุ่งหมาย (Encourages employees to communicate to management the difficulties they have in achieving their improvement goals in the error-cause removal compaign)

ขั้นที่ 12 ทำให้ทุกคนที่เข้าร่วมโปรแกรมยอมรับและเกิดความซาบซึ้ง (Recognize and appreciate all those who participate in the programmer)

ขั้นที่ 13 จัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาคุณภาพเพื่อปรึกษาหารือกันเป็นประจำ (Establish quality councils to communicate on a regular basis)

ขั้นที่ 14 จัดทำโปรแกรมแบบเดิมซ้ำอีก (Do it all over again)

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการของการบริหารคุณภาพ พบว่า นักคิดแต่ละคนมีแนวคิดในเรื่องคุณภาพ และการบริหารคุณภาพที่แตกต่างกัน แต่ถ้ามองในจุดร่วมของแนวคิด คือ แนวคิด และหลักการบริหารจะมุ่งเน้นในความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ในแนวทางการปฏิบัติมุ่งเน้นที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงกับการบริหารคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง หลักการแนวคิดด้านบริหารคุณภาพ จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคุณภาพ ในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับผลกำไร แต่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความพึงพอใจของลูกค้า และความคาดหวัง ความต้องการของผู้ใช้บริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยนำแนวคิดของการบริหารคุณภาพมาเป็นหลักการ แนวคิด วิธีการการบริหารคุณภาพ ตลอดจนการกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการบริหารคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2.4.3 การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

4.3.1 ความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน และหน่วยงาน กล่าวถึง ความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total quality management) ไว้ดังนี้

Brounds, (1994, หน้า 6) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ว่าเป็น การจัดให้มีการบริหารคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานในทุก ๆ ส่วนขององค์กร เพื่อให้สามารถสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กร ให้ได้มากที่สุด ซึ่งหมายถึงจะต้องมีการรับฟังความต้องการและสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผู้ใช้บริการอยู่เสมอ

Feigenbaum (1951, หน้า 6; อ้างถึงใน ช่วงโชติ พันธุเวช. 2552, หน้า 190 – 36) ได้นิยามว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการบูรณาการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การธำรงรักษาคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ที่เกิดจากความพยายามของทุกฝ่ายในองค์กร

สิทธิชัย เจริญพิวัฒพงษ์ (2552, หน้า 36) ได้สรุปว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นระบบการทำงานที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่สมาชิกทุกคนต่างให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการ และสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งจะสร้างโอกาสทางธุรกิจ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการพัฒนาการที่ยั่งยืนขององค์กร

อนันต์ เตียวต๋อย (2552, หน้า 33) ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรว่าเป็นปรัชญา หลักการ กระบวนการบริหารที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการบริการอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นระบบบริหารคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญสูงสุดต่อลูกค้าภายใต้ความร่วมมือของพนักงานทั่วทั้งองค์กรที่จะปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ประสิทธิภาพของการจัดองค์กรในระบบนี้ขึ้นอยู่กับการที่ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในการบริหารระบบคุณภาพการสร้างความพึงพอใจของลูกค้า โดยใช้แนวความคิดเชิงระบบของการจัดการ และระบบการบริหารจัดการคุณภาพ

4.3.2 หลักการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

นักวิชาการและนักบริหารคุณภาพทั้งองค์การได้ให้หลักการแนวคิดของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

Molina, L.M., Ns-Montes, J.L., & Ruiz-Moreno (2007, หน้า 682 – 701) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นปรัชญาการบริหารจัดการที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าอย่างเป็นรูปธรรม โดยการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีพื้นฐานที่สำคัญ โดยเชื่อว่าองค์กรที่ให้การสนับสนุนพนักงานทุกคนให้มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ค้นพบแนวคิดใหม่และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การสร้างสรรค์และการจัดการองค์ความรู้เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม

Abrunhose, & Moura (2007; อ้างถึงใน ปัฐวิกร พลอยประเสริฐ. 2552, หน้า 12–13) กล่าวว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ มีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการได้แก่

1. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) ลูกค้านั้นเป็นจุดเริ่มต้นของปรัชญาการบริหาร TQM ความพึงพอใจของลูกค้ามีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งต้องพิจารณาทั้งลูกค้าภายในและภายนอกองค์กรที่มีการบริหาร TQM ต้องมีประสานงานติดต่อกับลูกค้าสม่ำเสมอ และมีระบบกลไกติดตามความคาดหวังของลูกค้าและมีตัวชี้วัดแสดงความพึงพอใจของลูกค้า

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Involvement of employees) TQM ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะการดำเนินการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จะสามารถเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยพนักงานขององค์กรร่วมมือร่วมใจ เสียสละเวลา และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว

3. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) การนำ TQM มาประยุกต์ใช้เพื่อต้องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กร มีแนวคิดใหม่ ๆ ตลอดเวลา และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาจากการเรียนรู้ข้อบกพร่องในอดีต ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จะวางอยู่บนพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งลูกค้าภายใน และภายนอกและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

Deming (1989, หน้า 64) ได้ให้หลักการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การว่าเป็นระบบการจัดการที่เน้นเรื่องคน เป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงคนทุกคนในองค์การให้ความสนใจปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความเป็นเลิศในระดับโลกการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ เป็นทั้งกลยุทธ์ เทคนิค ระบบการจัดการ รวมถึงปรัชญาและเครื่องมือในการแก้ปัญหาขององค์การ

ช่วงโชติ พันธุเวช (2552, หน้า 39 – 40) ได้กล่าวสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นคุณภาพ ที่มีลักษณะดังนี้

1. คุณภาพเกี่ยวกับผลผลิต การบริการ คน กระบวนการและสภาพแวดล้อม
2. คุณภาพที่เป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า
3. คุณภาพเป็นงานของทุกคน
4. คุณภาพเกิดจากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
5. คุณภาพเป็นสิ่งที่มากับระบบ และอยู่ในระบบ
6. คุณภาพเกิดจาการการทำงานเป็นทีม
7. คุณภาพเป็นสิ่งที่วัดและประเมินได้
8. คุณภาพเป็นการแก้ปัญหาเชิงระบบ และทั้งกระบวนการ

สรุปหลักการของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร มีจุดเน้นด้านคุณภาพซึ่งคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก โดยในการพัฒนาให้เกิดคุณภาพดังที่กล่าวนั้นต้องเกิดจากการทำงานในลักษณะเป็นทีม การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของทุกคน ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และที่สำคัญคือการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพต้องเกิดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.3.3 การนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การสู่การปฏิบัติ

การนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาใช้ปฏิบัตินั้น ได้มีนักคิดและนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552, หน้า 114)กล่าวว่า การนำแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ มาใช้ในองค์การเพื่อให้เกิดผลทางการปฏิบัติต้องดำเนินการประกาศนโยบายคุณภาพและการกำหนดระบบงานขององค์กร ให้มีกิจกรรมที่มุ่งคุณภาพงาน เพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานในทุกขั้นตอนของกิจกรรม และเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ปัฐวิกร พลอยประเสริฐ (2552, หน้า 13 – 27) ได้ศึกษาและสรุปวิธีการปฏิบัติตามหลักของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM practices) ได้ 6 ประการ

1. ความเป็นผู้นำหรือความรับผิดชอบของผู้บริหารชั้นสูง (Leadership or top management commitment) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การมากที่สุด ทำให้

มองเห็นการสนับสนุนของผู้บริหารในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการ

2. การวางแผนทางกลยุทธ์ขององค์การ (Strategic planning) เป็นการกำหนดขอบเขตขององค์การทั้งทางด้านข้อมูล ข่าวสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์เดียวกัน กำหนดแผนงานระยะยาวและนโยบายด้านคุณภาพที่ชัดเจน

3. การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) เป็นการนำการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้ามาเป็นฐานในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาและจัดการความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและทราบถึงความต้องการของลูกค้าทั้งในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวัง ในอนาคต ซึ่งทำให้มีทิศทางในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้มากที่สุด

4. ระบบข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์ (Information and analysis system) ระดับขอบเขตของข่าวสาร ข้อมูลที่รวบรวมไว้นำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

5. การบริหารจัดการบุคลากร (People management) เป็นการกำหนดของเขตให้กับบุคลากรขององค์การในส่วนที่เกี่ยวเนื่องกันและความรับผิดชอบดับการปฏิบัติตามหลักการรวมทั้งการกำหนดความอิสระในส่วนที่ต้องรับผิดชอบ

6.การวางแผนและบริหารจัดการด้านกระบวนการ (Process management) เป็นระดับการให้ความสำคัญของกระบวนการ การพัฒนาระดับคุณภาพให้เพิ่มขึ้นโดยมีโปรแกรมในการหาเวลาหรือทรัพยากรที่เสียไปในทุกกระบวนการภายในองค์กร

Warner, & Simone (2009, หน้า 483 – 485; อ้างถึงใน ชัชจ์ชนันต์ ธรรมจินดา. 2552, หน้า 5 – 7) ได้กล่าวถึงการนำ TQM สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงต้องบริหารและขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพอย่างชัดเจน พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ตลอดจนสื่อสารให้ฝ่ายต่างๆ รับทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

2. เมื่อกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพแล้ว ต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพและเกณฑ์การวัดคุณภาพ เพื่อให้ใช้เป็นเกณฑ์การวัดเทียบเคียงในการดำเนินงาน เน้นบทบาทของผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ในการลดต้นทุน

3. การฝึกอบรมด้านคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ควรมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญา หลักการ และการนำแนวคิดสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินการและวิธีใช้เครื่องมือต่างๆ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัตินั้น ต้องมีการฝึกอบรมเรื่องการใช้เครื่องมือเทคนิคการควบคุมเชิงสถิติ การใช้ ซิกซ์ ซิกมา การแก้ปัญหา และการเสริมสร้างทีมงาน

4. การใช้รางวัล การยกย่องชมเชย และการเฉลิมฉลอง เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย สำหรับการให้รางวัลนั้น กำหนดได้ 3 ประเภท คือ รางวัลเป็นเงินระดับบุคคล รางวัลเป็นเงินระดับทีม และรางวัลที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การเฉลิมฉลองในระดับองค์กร สามารถได้รับรางวัลเมื่อประสบความสำเร็จตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ

5. สำหรับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจนั้น ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องสื่อสารให้ชัดเจนว่าจะยึดมั่นการใช้การบริหารทั่วทั้งองค์กร และสื่อสารการใช้การบริหารทั่วทั้งองค์กร

นั้นว่ามีผลต่อทิศทางการดำเนินการขององค์กร นอกจากนี้ ต้องมีการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านผลการปฏิบัติงาน ประเด็นอื่นเพิ่มเติม ได้แก่การให้มีการกระจายไหลเวียนของข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานติดตามความก้าวหน้าในการทำงานได้ ผู้บริหารควรพิจารณาแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ให้เรียบร้อยเสียก่อน

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นแนวทางการบริหารคุณภาพที่องค์กรนำมาใช้ปรับปรุงงาน ทั้งนี้ เพราะเป็นระบบที่มองภาพรวมทั้งองค์กร ลูกค้าจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานหรือความต้องการ เป็นระบบที่ปรับปรุงการวางแผน การจัดองค์กร และการทาความเข้าใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยใช้หลักการ องค์ประกอบ และวิธีการปฏิบัติตามหลักของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM Practices)

2.4.4 การประเมินคุณภาพองค์กร

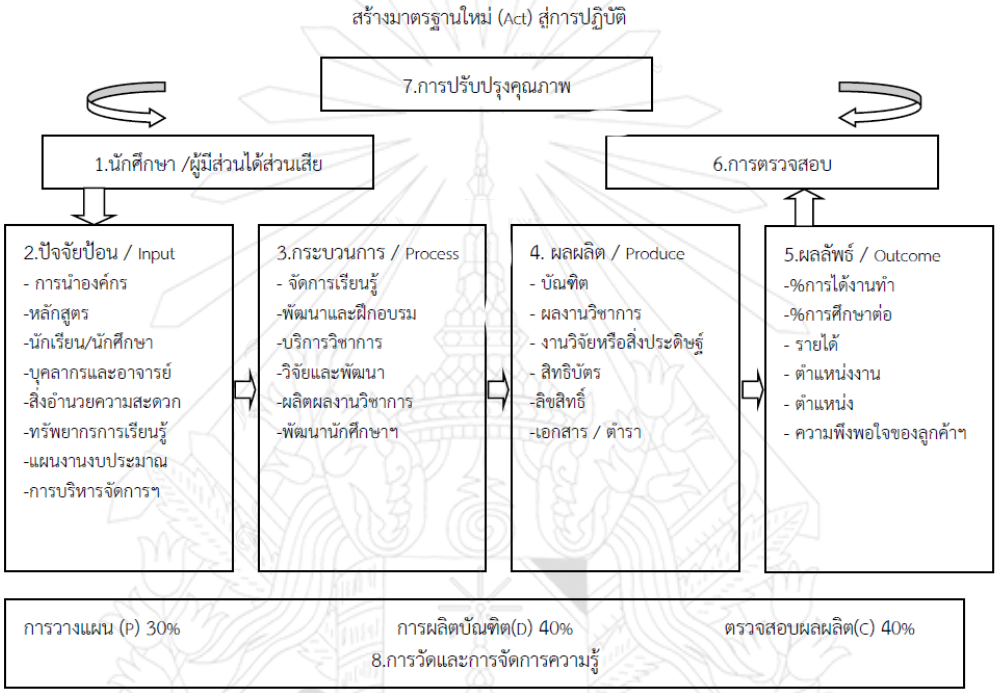
การประเมินคุณภาพองค์กร เป็นการประเมินกระบวนการและผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม เมื่อได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารคุณภาพภายในองค์กร โดยการจัดการในทุกเรื่องเพื่อให้ได้ตามนโยบายคุณภาพ แล้วมีการตรวจสอบ วัดและประเมินผลเพื่อการนำมาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดการประเมินคุณภาพองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากลได้แก่ แม่แบบการจัดการเชิงคุณภาพ(SIPPO model) การประเมินแบบสมดุล (Balanced scorecard) และการเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 แม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO MODLE

ช่วงโชติ พันธุเวช (2562, หน้า 117) ได้นำแนวคิดการบริหารทั่วทั้งองค์การเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มาตรฐานการรับรองคุณภาพ และมาตรฐานการประกันคุณภาพของสำนักงานมาตรฐานการศึกษามหาชน มาประยุกต์ในการบริหารการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนเรียกว่า แม่แบบการจัดการเชิงคุณภาพ SIPPO model ซึ่งเริ่มต้นจากกระบวนการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความต้องการของนักศึกษาที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ลูกค้า) รวมทั้งวิเคราะห์บริบทแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้า จะนำไปสู่การออกแบบ วางแผน การจัดการ และควบคุม ปัจจัยป้อนและระบบสนับสนุนทางวิชาการ ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการการผลิต ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และกิจกรรรมพัฒนานักศึกษา และนำไปสู่การสร้างผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของทั้ง 3 ประการ กระบวนการสุดท้ายคือ การตรวจสอบการประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ จากสถาบันการศึกษา ผลจากการประเมิน ต้องมีการนำไปทบทวน เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนและนโยบายเพื่อไปปรับปรุง และพัฒนาให้มีคุณภาพต่อไป มาตรฐานใหม่ที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การจัดเก็บการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบริการในองค์กร ซึ่งแนวคิดในการจัดการศึกษา SIPPO model เป็นการจัดการศึกษาที่ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ปัจจัยป้อนหรือระบบสนับสนุน
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน
4. ผลผลิต
5. ผลลัพธ์
6. การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษา
7. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.4 แสดงแม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO model

ที่มา : ช่วงโชติ พันธุเวช. (2562, หน้า 124)

แม่แบบการจัดการเชิงคุณภาพ SIPPO model เป็นการนำเอาแนวคิดการจัดการเชิงระบบ (System management approach) มาใช้ประกอบไปด้วย 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ SIPPO กล่าวคือ ปัจจัยป้อน กระบวนการผลิต และผลผลิต นำมาผสมผสานกับแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และนำเอาวงจรการปรับปรุงคุณภาพของเดมมิ่ง มาใช้เพื่อเน้นให้ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ในแต่ละองค์ประกอบแม่แบบการจัดการเชิงคุณภาพ SIPPO model สามารถอธิบายได้ตามที่ ช่วงโชติ พันธุเวช (2562, หน้า 75 – 77) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การศึกษาความต้องการของนักเรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นการวิเคราะห์ตนเอง ถึงบริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดการ

เรียนการสอน การบริหาร และการควบคุมคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวของสถาบันการศึกษา

2. ปัจจัยป้อนและระบบสนับสนุนการศึกษา เป็นภารกิจในการวางแผนออกแบบจัดสรร จัดการ และควบคุม ระบบปัจจัยป้อน หรือระบบสนับสนุนทางวิชาการ ที่จะนำส่งสู่กระบวนการผลิต เพื่อให้มีคุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีมาตรฐาน มีความพร้อม และเพียงพอที่จะทำให้พัฒนาการศึกษาในระบบ ให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม

3. กระบวนการผลิต ซึ่งหมายถึงการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานักเรียน นักศึกษา และการให้บริการวิชาการ ที่นำไปสู่การสร้างผลผลิต และให้บริการทางการศึกษา

4. ผลผลิต ได้แก่ผลผลิตทางการศึกษาที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผลงานวิจัย ผลการพัฒนานักเรียน และผลของการให้บริการวิชาการ ผลผลิตจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการกำกับ ควบคุมและการเอาใจใส่ดูแลในกระบวนการผลิต

5. ผลลัพธ์ หมายถึงความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิต ที่ได้มาจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าว เป็นผู้ตัดสิน และประเมินว่าผลผลิต และการให้บริการของโรงเรียน ได้มีคุณภาพตามความต้องการหรือข้อกำหนด หรือสิ่งที่คาดหวังหรือไม่

6. กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อทำการตรวจสอบและติดตามประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการตามองค์ประกอบของแม่แบบ SIPPO มีความจำเป็นที่ทุกระดับ ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างเป็นระยะสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้พบข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของการปฏิบัติงาน

7. กระบวนการวิเคราะห์สารสนเทศ และการจัดการความรู้ หลังจากการดำเนินงานตามแม่แบบ SIPPO แล้วจะต้องทำการวัดและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานว่ามีการพัฒนาคุณภาพ และมีความก้าวหน้าของแต่ละกระบวนการมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี และเกิดเป็นความรู้ สินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรหรือหน่วยงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การสั่งสม จัดเก็บ ให้บริการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรความรู้ และจะก้าวไปสู่ระบบการจัดการความรู้ขององค์กรในที่สุด

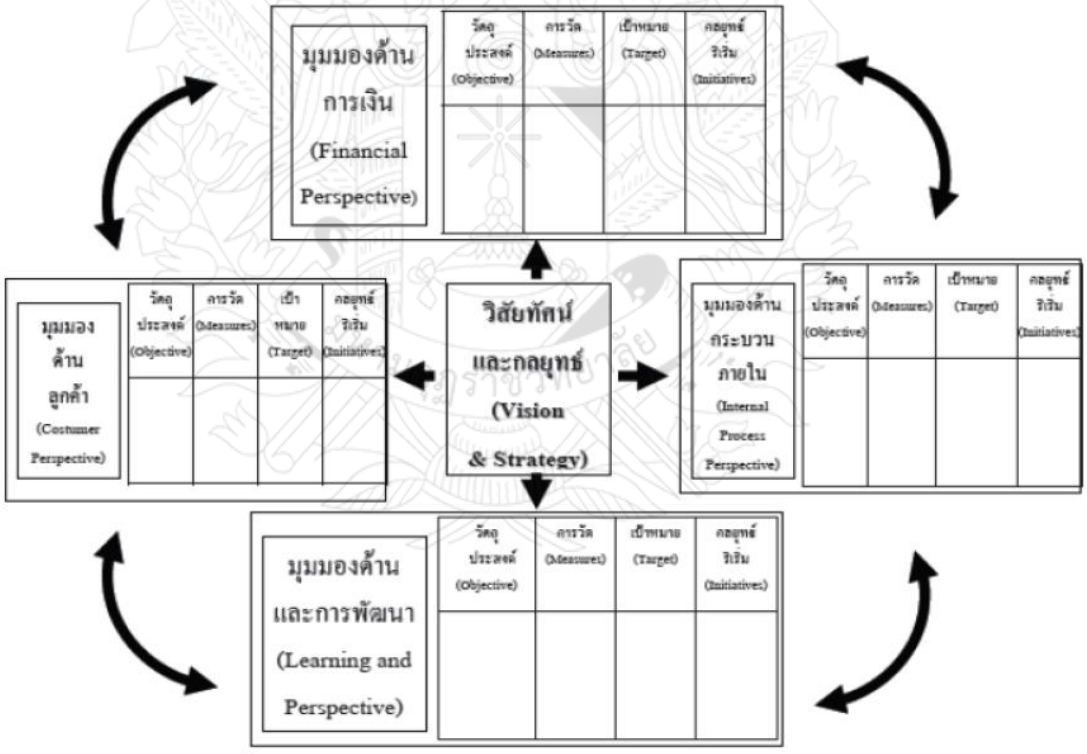
8. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ ข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการวัดตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพในแต่ละกระบวนการของ SIPPO จะพบจุดอ่อน และจุดแข็งที่นำไปสู่การวางแผน และการกำหนดนโยบายในปีต่อ ๆ ไปที่จะนาสู่การปรับปรุงคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบของ SIPPO ตามวงจร PDCA และทาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ในที่สุดจะนำพาองค์กรให้สามารถจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า การดำเนินการตามแม่แบบการจัดการศึกษา SIPPO model มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ อันได้แก่ กระบวนการศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการ และบริบทที่มีผลต่อการจัดการศึกษา กระบวนการออกแบบการศึกษา กระบวนการผลิต และกระบวนการตรวจสอบและการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ปัจจัยป้อนและระบบสนับสนุนการศึกษา, กระบวนการผลิต, ผลผลิต, ผลลัพธ์, กระบวนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ, กระบวนการวิเคราะห์สารสนเทศและการจัดการความรู้ และ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

4.4.2 แนวคิดการประเมิน Balanced Scorecard (BSC)

ณรงค์ศักดิ์ บุณยมาลิก (2558, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวว่า Balanced scorecard (BSC) หรืออาจเรียกว่า การประเมินแบบสมดุล เป็นระบบ หรือกระบวนการในการบริหารงานชนิดหนึ่ง ที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) เป็นกลไกสำคัญและเป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานสมัยใหม่และได้รับความนิยมทั่วโลกถูกพัฒนาขึ้นในปี 1990 โดย Dr.Robert Kaplan & David Norton เพื่อให้ผู้บริการได้รับรู้ถึงจุดอ่อน และความไม่ชัดเจนของการบริหารงานที่ผ่านมา ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการองค์กรได้ชัดเจน โดยดูได้จากการวัดค่าได้จากทุกมุมมอง เพื่อให้เกิดดุลยภาพในทุก ๆ ด้านมากกว่าที่จะใช้มุมมองด้านการเงินเพียงด้านเดียว

Kaplan, & Norton (2000, หน้า 4; อ้างถึงใน พัชราพรรณ พุทธกาล. 2554, หน้า 10) กล่าวว่า Balanced Scorecard (BSC) เป็นเครื่องมือทางด้านการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic implementation) โดยอาศัยการวัดหรือประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารใช้ในการบริหารกลยุทธ์ขององค์การด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานในมุมมอง 4 ด้าน ที่ประกอบไปด้วย มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา มุมมองเหล่านี้จะเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเชื่อมโยงทั้งในแต่ละมุมมอง จะประกอบด้วย จุดประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายที่ส่งผลต่อกัน ทำให้สามารถประเมินผลด้วยภาพ และแสดงเหตุและผลได้ง่าย



ภาพที่ 2.5 แสดงกรอบโครงสร้างตามหลักการของดัชนีความสำเร็จแบบสมดุล

ที่มา : Kaplan, & Norton. (1996, หน้า 9; อ้างถึงใน พัชราพรรณ พุทธกาล. 2554, หน้า 12)

พสุ เดชะรินทร์ (2562, หน้า 108) กล่าวว่าการประเมินแบบสมดุล (Balanced scorecard) มีมุมมองเพื่อการพิจารณา 4 ด้านได้แก่

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial perspective) เป็นเรื่องของการพิจารณาเน้นด้านการเงิน เช่น การเพิ่มรายได้ ประสิทธิภาพการผลิตที่มีมูลค่าสูงแต่การลงทุนไม่มาก และมีการสูญเสียน้อยในกระบวนการผลิต การติดต่อแหล่งเงินทุนที่มีดอกเบี้ยต่า รวมทั้งการได้กำไรเพิ่มขึ้น

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer perspective) เป็นการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ความพึงพอใจของลูกค้า ความเชื่อมั่นของลูกค้าในคุณภาพสินค้าหรือบริการที่เสนอ การให้บริการหลังการขาย ภาพลักษณ์ขององค์การ การทำสำรวจวิจัยการตลาดการทำเครือข่ายลูกค้าสัมพันธ์ เป็นต้น

3. มุมมองด้านกระบวนการธุรกิจภายใน (Internal business perspective) เป็นการมองด้านกระบวนการทำงาน การผลิตสินค้า หรือการบริหารภายในองค์การเอง รวมทั้งการจัดโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนสั้นไม่ยุ่งยาก การประสานงานและการสื่อสารภายในชัดเจนใช้เวลาไม่มาก ใช้ระบบเครื่องจักร เครื่องมือ เทคโนโลยีทันสมัย การผลิตสินค้าและบริการมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and growth perspective) เป็นเรื่องของการให้ความรู้ในเรื่องของการผลิตการพัฒนาส่วนที่เกี่ยวข้องงานวิจัย การฝึกอบรมการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องและจำเป็น การรับฟังข้อเสนอแนะ การพัฒนาขวัญและกำลังใจของพนักงานความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการจัดหาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารภายในและมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนศักยภาพของพนักงานขององค์การและหน่วยงานสาขา

อีกทั้ง พสุ เดชะรินทร์ (2562) ได้สรุปว่า มุมมองทั้ง 4 ด้าน ต่างก็มีองค์ประกอบย่อย 4 เรื่อง ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่บริษัทหรือองค์การต้องการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

2. ตัวชี้วัดหรือเครื่องชี้บ่งความสำเร็จ (Measures หรือ KPIs – Key performance indicators) เป็นเครื่องมือเพื่อบ่งบอกว่า องค์การหรือบริษัทดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

3. เป้าหมาย (Targets) ส่วนใหญ่ควรจะระบุเป็นตัวเลข หรือเป็นจำนวนเชิงปริมาณที่สามารถวัดได้ ประเมินได้

4. แผนงานโครงการ แนวคิดใหม่ (Initiatives) หรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นหรือจะจัดทำขึ้นตามกรอบของมุมมองแต่ละด้าน

นอกจากนี้ กฤษณี มหาวิรุฬห์ (2546, หน้า 28 – 33) กล่าวว่ามุมมองทั้ง 4 ด้านต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็น รวมทั้งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัทหรือองค์การที่เป็นกรอบก่อนดำเนินงานในภาพรวม นอกจากองค์ประกอบทั้ง 4 แล้ว ในทางปฏิบัติมักจะเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบ คือ ข้อมูลในปัจจุบัน (Baseline data) ของตัวชี้วัดแต่ละตัว การหาข้อมูลในปัจจุบัน

จะเป็นตัวช่วยในการกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวให้มีความชัดเจนมากขึ้นขั้นตอนในการจัดทำ Balanced scorecard ในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์. 2562, หน้า 47) มีขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT analysis) ขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงสถานะพื้นฐานขององค์กร

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร ผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร

3. การกำหนดมุมมอง (Perspective) ด้านต่างๆ ที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินกิจการมุมมองของแต่ละกิจการ จะแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการดำเนินกิจการ

4. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) และ วัตถุประสงค์ (Objective) ในมุมมองด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมุมมองต่างๆ จะประกอบด้วยมุมมองด้านการเงิน (Financial perspective) มุมมองด้านลูกค้า (Customer perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal process perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and growth perspective)

5. การจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ด้านต่างๆ ในลักษณะของเหตุและผล (Cause and effect relationship) เพื่อสร้างเป็นแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy map)

6. การกำหนดตัวชี้วัด (Key performance indicators , หน้า KPIs) และเป้าหมาย(Target) สำหรับแต่ละมุมมองพร้อมทั้งเรียงลำดับความสำคัญ

7. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan)

4.4.3 การใช้แนวคิด BSC ในการประเมินองค์กรสถานศึกษา

การประเมินมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่งองค์กร ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินองค์กร เพื่อที่จะนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาตรวจสอบว่าองค์กรสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้า (Target) ที่กำหนดไว้เพียงใด การได้ข้อมูลสารสนเทศจากการประเมิน จะทำให้องค์กรทราบจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง และนำมาปรับใช้ได้ตรงประเด็น ทำให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในด้านการศึกษา มีองค์กรทางการศึกษาหลายองค์กร นาหลัก Balance scorecard มาใช้ในการประเมิน แต่ละองค์กรได้ปรับเปลี่ยนชื่อ มุมมองต่างๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง แต่จะอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดตามรูปแบบเดิมที่แคปแลน ได้พัฒนาขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาของประเทศ ได้มีการนำแนวคิด Balance scorecard มาใช้โดยได้แบ่งมุมมอง (Perspective) ด้านการจัดการศึกษา ออกเป็น 4 มุมมองซึ่ง วีระเดช เชื้อนาม (2547, หน้า 28 – 29) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. มุมมองด้านนักเรียน (Student) โดยเน้นที่โอกาสการได้รับบริการ การศึกษาจบหลักสูตร คุณภาพตามหลักสูตร การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal process) โดยเน้นด้านรูปแบบการจัดการศึกษา เครือข่ายที่เข้าร่วมการพัฒนาหลักสูตร การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. มุมมองด้านการเรียนรู้และเจริญเติบโต (Learning and growth) โดยเน้นความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพ ระบบ ICT เพื่อการบริหาร วัฒนธรรม ค่านิยม

4. มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร (Budget and resource) โดยเน้นด้านความเพียงพอของทรัพยากรและเหมาะสม การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพซึ่งในระดับหน่วยงานปฏิบัติเช่นโรงเรียนควรที่จะนำแนวคิดดังกล่าวมา

ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดด้วย ดังนั้นหากเราจะประยุกต์ BSC ใช้ในสถานศึกษาก็จะสามารถเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมการทำงานเป็นไปตามแผนเชิง กลยุทธ์ขององค์กร และแปลจากกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติ โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นขั้นของการกำหนดปัจจัยความสำเร็จด้วยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) นั่นเองหลักการนำ Balance scorecard มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะต้องให้ความสำคัญต่อดัชนีทั้ง 4 ด้านอย่างสมดุลกันซึ่งดัชนีแต่ละด้านจะส่งผลถึงด้านอื่น ๆ โยงกันเป็นระบบ แต่ทั้งนี้องค์กรจะต้องกำหนดภารกิจหลักให้ชัดเจนและวิเคราะห์ดัชนีทั้ง 4 ด้านให้สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรนั้น นอกจากนี้ในการนำหลักการของ Balance scorecard มาปรับปรุง ใช้ประสิทธิภาพการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้ และมีดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กร ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพองค์กร โดยใช้ Balance scorecard จะต้องดำเนินการแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ให้เป็นวัตถุประสงค์และการวัด โดยกำหนดกรอบประเมินเป็น 4 มุมมอง ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายในองค์กรและมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

4.4.4 แนวคิดการบริหารแบบ Benchmarking

4.4.4.1 ความหมายของ Benchmarking

พาณี สีตกะลิน (2558, หน้า ออนไลน์) กล่าวว่าในการบริหารงานคุณภาพ Benchmarking หมายถึง ต้นแบบที่มีความเก่งที่วัดหรือดีที่สุดที่ผู้อื่นใช้วัดเปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถ ต้นแบบที่เป็น Benchmarking จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ทำให้การวัดเทียบเคียง จะต้องมีการวัดเปรียบเทียบตลอดเวลา

พจน์ พจนพาณิชย์กุล (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า Benchmarking เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน (Best practice) โดยการนำองค์ความรู้ทางการบริหารจัดการองค์กรของตน และผลสำเร็จจากการดำเนินงานของกิจการหรือองค์กรของตนไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือกิจการอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลและกลยุทธ์ในการบริหารงาน

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 117) กล่าวว่า Benchmarking เป็นกระบวนการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการและการปฏิบัติ กับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่าเพื่อนำเอาผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า Benchmarking หมายถึง กระบวนการวัดและเปรียบเทียบกับองค์กร ที่สามารถทำได้ดีกว่า และนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

4.4.4.2 วัตถุประสงค์ของการทา Benchmarking

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กรมแพทย์ทหารบก (2558, หน้า ออนไลน์) ได้สรุปว่าBenchmarking เป็นกระบวนการการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการปฏิบัติ อย่างเปิดเผยเป็นระบบและมีวัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ แต่เป็นการนำเอาวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศเพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งการทำ Benchmarking ไม่จำเป็นต้องทาเฉพาะกับคู่แข่งขันเท่านั้น เราสามารถจะทากับใครก็ได้ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีกว่าเรา และเราต้องการที่จะเรียนรู้จากเขา วัตถุประสงค์ของการทำ Benchmarking ได้แก่

1. สามารถทำให้องค์กรรู้จุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเอง
2. สามารถกำหนดกลยุทธ์ เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเทียบแก่คู่แข่งขันได้
3. เป็นวิธีการเรียนทางลัด เพื่อก้าวให้ทันองค์กรอื่น ๆ
4. เพื่อทราบถึงความคืบหน้าของวิธีการ หรือการปรับปรุงแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555, หน้า 11 – 19) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ปัจจุบันมีการทำ Benchmarking ในองค์กรต่างๆ มากขึ้น และได้รับการยอมรับอย่างมาก เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เพื่อความยั่งยืนขององค์กร จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น การที่องค์กรจะยั่งยืน จำเป็นต้องรักษาและยกระดับความสามารถของตนเอง เพื่อให้แข่งขันได้ จึงต้องมีการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อปรับปรุงอย่างก้าวกระโดด ความรวดเร็วในการปรับปรุงตนถือเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน Benchmarking จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นวัตกรรมในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปรับปรุงในระยะเวลาอันสั้นเนื่องจากเป็นการเรียนรู้ วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดจากภายนอกองค์กรทำให้สามารถเรียนลัดเพื่อก้าวให้ทันองค์กรอื่น ๆจึงเป็นการปรับปรุงแบบก้าวกระโดด

3. เพื่อสนับสนุนรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ตามที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2562, หน้า 26) กล่าวว่าบทบาทของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ คือการกระตุ้นให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรที่ได้รับรางวัลให้แก่องค์กรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบ Benchmarking ที่มีจุดเน้นที่การเปรียบเทียบองค์กรของตนกับคู่แข่งหรือผู้นำในอุตสาหกรรมที่มีผลงานที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด

4.4.4.3 ประเภทของ Benchmarking

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2562, หน้า 57-58) ได้อธิบายประเภทของ Benchmarking ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทำ Benchmarking ภายในองค์กร (Internal Benchmarking) โดยการทำBenchmark เปรียบเทียบกันระหว่างหน่วยงานหรือกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อ

ทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เป็นต้นแบบ (Prototype) ในการพัฒนาการ Benchmark ในรูปแบบอื่นต่อไป

2. การ Benchmarking กับคู่แข่งขัน (Competitive benchmarking) เป็นการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ การดำเนินงานและข้อมูลในมติต่างๆ ระหว่างองค์การกับคู่แข่งขัน ที่มีศักยภาพโดยตรง เพื่อที่ผู้บริหารจะเห็นจุดอ่อนของตน ความแตกต่างในความสามารถและศักยภาพตลอดจน วิธีการดำเนินงานเพื่อที่ธุรกิจ จะสามารถพัฒนาตนเองให้เท่าเทียมหรือเหนือกว่าคู่แข่งที่ดีที่สุดได้

3. การ Benchmarking ตามหน้าที่ (Functional benchmarking) เป็นการเปรียบเทียบการดำเนินงานในแต่ละหน้าที่ (Function) ที่เราสนใจโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของอุตสาหกรรมและการปฏิบัติทั่วทั้งองค์การเนื่องจากการ Benchmark ตามหน้าที่ จะช่วยลดความยุ่งยากในการหาคู่เปรียบเทียบ (Benchmarking partner) ซึ่งเราสามารถคัดเลือกคู่เปรียบเทียบได้ธุรกิจที่ไม่ใช่คู่แข่งโดยตรงในอุตสาหกรรม สะดวกในการกำหนด และตัดสินใจเลือกองค์กรที่มีการปฏิบัติงานดีที่สุด (Best practice) ในแต่ละหน้าที่และสามารถกำหนดความสำคัญและเลือกหน้าที่หลัก ๆ ที่มีอิทธิพลต่ออนาคตทางธุรกิจมาพัฒนาให้เข้มแข็ง ก่อนกระจายหรือขยายผลไปยังส่วนอื่นขององค์กร

4. การ Benchmarking ทั่วไป(Generic benchmarking)เป็นการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเฉพาะ (Specific Benchmarking)ที่ ใช้กันอย่างทั่วไป ในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยกระบวนการต่างๆ อาจดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหลายหน้าที่ การBenchmarkingทั่วไปจะเป็นประโยชน์ในการบริหารและพัฒนากระบวนการต่างของธุรกิจ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยไม่จากัดกรอบความคิดในอุตสาหกรรมที่ทำให้หลงนึกไปว่ารูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการลูกค้าของตนเองดีที่สุดแล้ว

บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช (2545, หน้า 14 – 18) ได้แบ่งการทำBenchmark ออกเป็น 2 ประเภท ที่มีความชัดเจนและครอบคลุมประเภทของ Benchmarking ได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน ดังนี้

1. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการทำ Benchmarking ซึ่งแบ่งโดยคำนึงถึงลักษณะการทำ Benchmark ว่ามีความต้องการที่เราจะเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือหน่วยงานอื่นในเรื่องอะไร โดยจะครอบคลุมในด้าน

1.1 Performance benchmarking หรือ Result benchmarking โดยการเปรียบเทียบเฉพาะผลการปฏิบัติงาน หรือตัวชี้วัดระหว่างเราและคู่เปรียบเทียบเพื่อดูความสามารถในการปฏิบัติของกิจกรรมหรือผลลัพธ์การทำงานของกระบวนการต่างๆ ว่าเป็นอย่างไร

1 .2 Process benchmarking เป็นการทำ Benchmark โดยการเปรียบเทียบกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรเรากับองค์กรอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กรของเรา ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด

1. 3 Product Benchmarking หรือ Customer satisfaction Benchmarking เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้า ว่าลูกค้ามีความพึงพอใจสูงสุด ในสินค้าลักษณะใดStrategy benchmarking เป็นการทำ Benchmark ที่ศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์

ระหว่างองค์กรเรากับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการวางกลยุทธ์ โดยมากจะมีผลกระทบอย่างรุนแรงซึ่งอาจจะเป็นการพลิกโฉมหน้าขององค์กรไปเลย

2. แบ่งตามผู้ที่เราไปเปรียบเทียบด้วย อันเป็นการแบ่งโดยคำนึงถึงกลุ่มที่เป็นคู่เปรียบเทียบของเราว่า กลุ่มที่เป็นคู่เปรียบเทียบของเราคือใคร เป็นบริษัทที่อยู่ในเครือเดียวกัน บริษัทที่เป็นคู่แข่งหรือบริษัทที่อยู่ต่างธุรกิจออกไป ซึ่งครอบคลุมในด้าน

2.1 Internal benchmarking เป็นการเปรียบเทียบวัดความสามารถกับผู้ที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน หรือภายใต้กลุ่มบริษัทในเครือเดียวกัน

2.2 Competitive benchmarking เป็นการทำ Benchmark กับผู้ที่เป็นคู่แข่งของเราโดยตรง

2.3 Industry benchmarking เป็นการเปรียบเทียบกับผู้ที่อยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรมเดียวกัน แต่ไม่ใช่ผู้ที่เป็นคู่แข่งกันโดยตรง

2.4 Generic benchmarking หรือ Functional benchmarking โดยมุ่งค้นหาผู้ที่มีความเป็นเลิศ (Best practices) จริง ๆ ของกระบวนการจากธุรกิจทั้งหมด ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นทำได้ค่อนข้างยาก

สรุปได้ว่า ผู้ที่ต้องการจะนา Benchmark ไปใช้จะต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สินค้า การบริการ ทรัพยากรวัฒนธรรม และการดำเนินการด้านคุณภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันขององค์กรของตนเองด้วย

4.4.4.4 กระบวนการทำ Benchmarking

Camp (1989; อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2544, หน้า 58 - 62) กล่าวถึงขั้นตอนในการ Benchmark ว่าประกอบไปด้วยช่วงเวลา (Phase) ที่สำคัญ 5 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขอบเขตพื้นที่ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการกำหนดขอบเขต วางแผนและระดับความสำคัญในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ระบุงานหรือกระบวนการที่ต้องการทำการ Benchmarking 2) ตัดสินใจเลือกบริษัทที่จะนำมาเปรียบเทียบ 3) กำหนดวิธีการและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือกระบวนการขององค์กรและธุรกิจที่นำมาเปรียบเทียบ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดช่องว่างของการดำเนินงานในปัจจุบัน 2) กำหนดระดับความต้องการของการดำเนินงานในอนาคต

ระยะที่ 3 การบูรณาการ (Integration) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งจะสอดคล้องกับกลยุทธ์และการวางแผนขององค์กร โดยการใช้ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ผ่านมา กำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์และการวางแผนขององค์กร ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) สื่อสารสร้างความเข้าใจในสิ่งที่ค้นพบจากการ Benchmarking 2) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ระยะที่ 4 การปฏิบัติ (Action) เป็นการแปลงแนวคิดและผลการศึกษาให้เป็นการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนาตามแนวทาง

Benchmarking เนื่องจาก การ Benchmarking จะให้ความสำคัญกับกากรพัฒนาที่เป็นรูปธรรมซึ่งสามารถวัดและประเมินได้จริง โดยที่ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยดังนี้ 1) จัดทำแผนปฏิบัติการ 2) ดำเนินการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าและปัญหาในทางปฏิบัติ 3) ปรับมาตรวัด ในการทำ Benchmarking

ระยะที่ 5 การเติบโตเต็มที่ (Maturity) เป็นการนำ Benchmarking เข้าไปในทุกกระบวนการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอันสืบเนื่องมาจากที่ธุรกิจก้าวขึ้นเป็นผู้นำแล้ว กล่าวคือ เมื่อผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ ทำให้ธุรกิจก้าวขึ้นเป็นผู้นำในสิ่งที่ปฏิบัติ และสามารถบูรณาการ Benchmarking เข้าไปในทุกกระบวนการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการ Benchmarking ต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของ Benchmarking ในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติต้อง ศึกษาและทาความเข้าใจอย่างแท้จริงจึงจะสามารถนำไปใช้งาน ปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4.4.4.5 กระบวนการทำ Benchmarking ในสถานศึกษา

วงการบริหารทั่วไปต่างยอมรับกันว่าBenchmark เป็นขั้นตอนมาตรฐานสากลที่ทำได้โดยง่าย วงการศึกษาก็เช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาและเพื่อให้การพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐานทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน ได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง จึงควรแสวงหาเทคนิค วิธีการที่ถูกต้อง มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น และ Benchmark คือวิธีการหนึ่งที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดได้

จากการศึกษาแนวคิดในการประเมินคุณภาพองค์กร เพื่อนาสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า แม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO model แนวคิดการประเมิน Balanced scorecard (BSC) และแนวคิดการบริหารแบบ Benchmarking มีแนวทางการประเมินที่มีมุมมอง และประเด็นในการประเมินที่รอบด้าน สามารถนำมาประเด็นการประเมินดังกล่าว มาพัฒนาเพื่อนาสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศ กล่าวคือแม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO model จะมุ่งเน้นในเรื่องปัจจัยป้อน กระบวนการผลิต และผลผลิต นำมาผสมผสานกับแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และนำเอาวงจรการปรับปรุงคุณภาพของเดมมิ่งมาใช้เพื่อเน้นให้ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญของการปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนการ Balance scorecard มาประยุกต์ ในการทำงานโดยให้ความสำคัญต่อดัชนีทั้ง 4 ด้าน อย่างสมดุลและกำหนดภารกิจหลักให้ชัดเจนและวิเคราะห์ดัชนีทั้ง 4 ด้าน ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา และประยุกต์ใช้แนวคิดบริหารแบบ Benchmarking โดยการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติจากผู้อื่น เป็นการนำเอาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจเทียบเคียงกับมาตรฐานของสถานศึกษาที่ถูกกำหนดไว้ ซึ่งในที่นี้ก็คือ การทำเพื่อให้ได้มาตรฐานของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

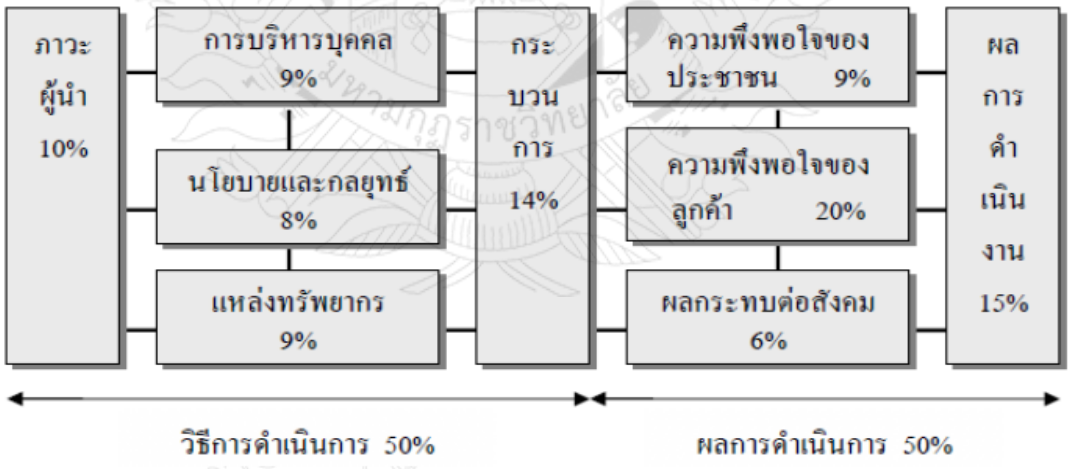
4.4.5 แม่แบบระบบบริหารที่มีคุณภาพ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการ พัฒนารูปแบบเพื่อใช้เป็นแม่แบบระบบบริหารที่มีคุณภาพระดับโลก ในแต่ละรูปแบบก็จะมีจุดเน้น ที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบและประเด็นย่อย รวมทั้งระบบการให้คะแนน ที่แตกต่างกัน ด้วยองค์กรที่ได้รับรางวัลจะเป็นที่ยอมรับจากองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศซึ่งสื่อถึง ความเป็น

เลิศในระบบการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2556 หน้า 6) ดังนั้นในการศึกษารูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ที่เลือกสรรแล้ว คือ รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award : EQA) รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Award :AQA)รางวัลคุณภาพประเทศแคนาดา (Canada Award) รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award :SQA) รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award :TQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกาและรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.5.1 รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award : EQA)

European mentoring & Coaching Concil (2559, หน้า Online.) ได้กล่าวถึงรางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA ว่าเป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality management, หน้า EFQM จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1988 เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น กระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQA. Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวกระทำ (Enablers) ในกลุ่มนี้ครอบคลุมสิ่งที่องค์กรได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร หุ้นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผล ที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้าผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคมและผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำ และผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ แสดงได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA

ที่มา : Evans, & Lindsay. (1999, หน้า 144)

จากภาพที่ 2.5 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการประเมินผลเพื่อรับรางวัล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของวิธีการดำเนินงาน ร้อยละ 50 และผลการดำเนินงานร้อยละ 50 โดยแต่ละเกณฑ์อธิบายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน เกณฑ์ย่อยได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและจริยธรรม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ระบบการบริหารองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หุ้นส่วน และความเป็นตัวแทนของสังคม วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทาง การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และปรับปรุง

นโยบายและกลยุทธ์ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การวิจัย การเรียนรู้ และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอก นโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนา ทบทวนและปรับให้ทันสมัย นโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนามาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

พนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์ย่อยได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและปรับปรุง มีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงาน รวมทั้งการพัฒนาพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับมอบอำนาจ พนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน การระลึกถึงและการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

หุ้นส่วนและทรัพยากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ้นส่วนภายนอก คู่ค้า และทรัพยากรภายใน เพื่อให้สนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตรวมทั้งคำนึงถึงชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอกการบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และวัตถุ การบริหารเทคโนโลยี การจัดการความรู้และสารสนเทศ

กระบวนการ หมายถึง การออกแบบ การจัดการและปรับปรุงกระบวนการเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกณฑ์ย่อยได้แก่ กระบวนการได้รับการออกแบบและบริหารอย่างมีระบบ กระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อที่จะเพิ่มความพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอื่น ๆ ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนามาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการผลิต ส่งมอบและบริการที่ดี การจัดการและการขยายความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรเกณฑ์ย่อยได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานในองค์กร เกณฑ์ย่อยได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดกับสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดแสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เกณฑ์ย่อยได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เกณฑ์ย่อยได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลัก ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

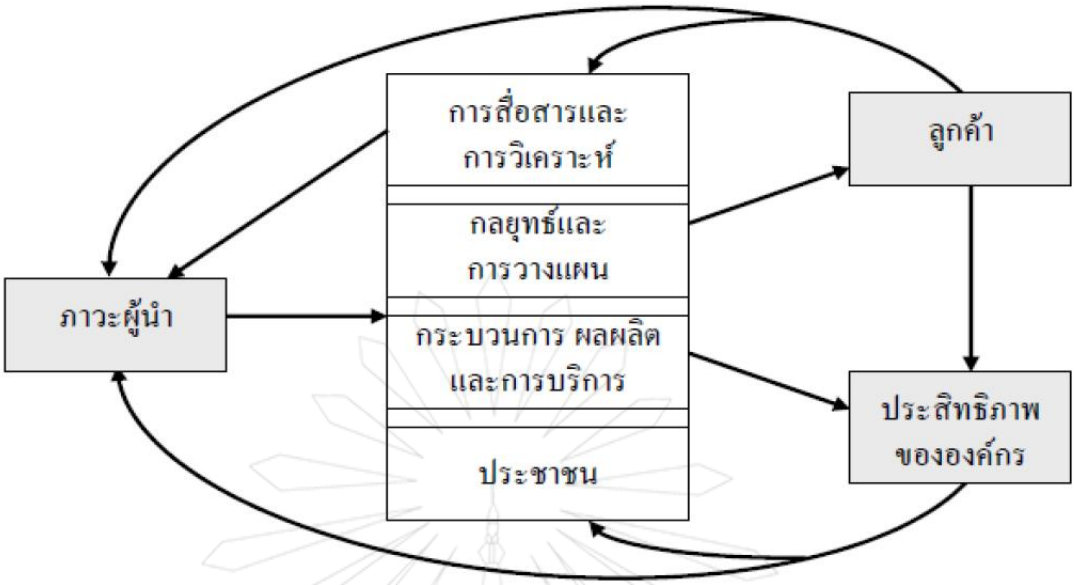
สรุป รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA เป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality Management : EFQM ประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร หุ้นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุ มาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

4.5.2 รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Awards : AQA)

รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Awards : AQA) ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า Australian Business Awards ตั้งโดยองค์การออสเตรเลียวิสาหกิจ ในปี ค.ศ. 1988เพื่อกระตุ้นให้บริษัทในประเทศปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ยกระดับไปสู่ระดับโลก และเป็นการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะให้กับธุรกิจ รางวัลนี้ ให้กับทั้งธุรกิจและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรโดยแบ่งตามขนาดขององค์การ

Evans (2006, หน้า 76) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การประเมินของรางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลียมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์และการวางแผน, ข้อมูลและการวิเคราะห์ความรู้, ประชาชน, การสนใจลูกค้า, กระบวนการผลิตและบริการ ผลของธุรกิจ

ภาวะผู้นำ และการสนใจลูกค้า เป็นตัวขับเครื่องระบบการบริหารจัดการและการเกิดประสิทธิภาพของการทำงาน กลยุทธ์ นโยบาย และการวางแผน, ข้อมูลและการวิเคราะห์ความรู้และประชาชน เป็นองค์ประกอบภายในของการบริหารจัดการ คุณภาพของกระบวนการ ผลผลิต และการบริการ จะถูกกำหนดด้วยการทำด้วยวิธการที่ส่งผลทำให้ได้ผลตามที่ต้องการและได้รับการพัฒนา ผลผลิตทางธุรกิจจะเป็นผลของระบบการจัดการ ซึ่งสามารถแสดงแนวทางประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย ได้ดังภาพ



ภาพที่ 2.7 แนวทางการประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย

ที่มา : Evan, & Lindsay. (1999, หน้า 146)

สรุป รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ,กลยุทธ์และการวางแผน, ข้อมูลและการวิเคราะห์ความรู้, ประชาชน, การสนใจลูกค้า, กระบวนการผลิตและบริการ ผลของธุรกิจ

4.5.3 รางวัลคุณภาพประเทศแคนาดา (Canada Award)

สถาบันคุณภาพแห่งชาติของประเทศแคนาดา (Canada's National Quality Institute,NQI) เป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ได้จัดตั้งรางวัลสำหรับองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ (Canada Award for Business Excellence) ให้แก่ องค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรภาครัฐองค์กรเพื่อการศึกษา หรือองค์กรเพื่อสุขภาพ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทนวัตกรรม (Innovation)

2) ประเภทผู้ประกอบการ (Enterpreneur ship)

3) ประเภทสิ่งแวดล้อม (Environment)

4) ประเภทการออกแบบอุตสาหกรรม (Instruction design)

5) ประเภทการประดิษฐ์ (Invention) 6) ประเภทการตลาด (Marketing) 7) ประเภทธุรกิจขนาดย่อย (Small business)

4.5.4 รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award : SQA)

รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ SQA เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปีค.ศ. 1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ

2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และ

3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กร รูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ MBNQA , EFQA และ Australian Excellence Award ดังนั้น จึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (World class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ เกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA มีทั้งสิ้น 7 หมวด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นการตรวจประเมินระบบการนำขององค์กรว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีการสื่อสารเป้าหมายและคุณค่าร่วมไปยังพนักงานทุกระดับ ผู้นำระดับสูงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความตะหนักให้เกิดกับทีมและพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพ มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุง องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการรักษาสภาพแวดล้อม รวมทั้งการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง วัฒนธรรมคุณภาพ ความรับผิดชอบ ต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม

2. สารสนเทศ เป็นการมุ่งเน้นไปยังการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียงและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (Benchmark) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กรการจัดการระบบสารสนเทศ การเปรียบเทียบกับคู่แข่งขันและสิ่งที่ดีที่สุด

3. การวางแผน เป็นการมุ่งเน้นไปยังกระบวนการวางแผนขององค์กร มีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์กรอย่างไร การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

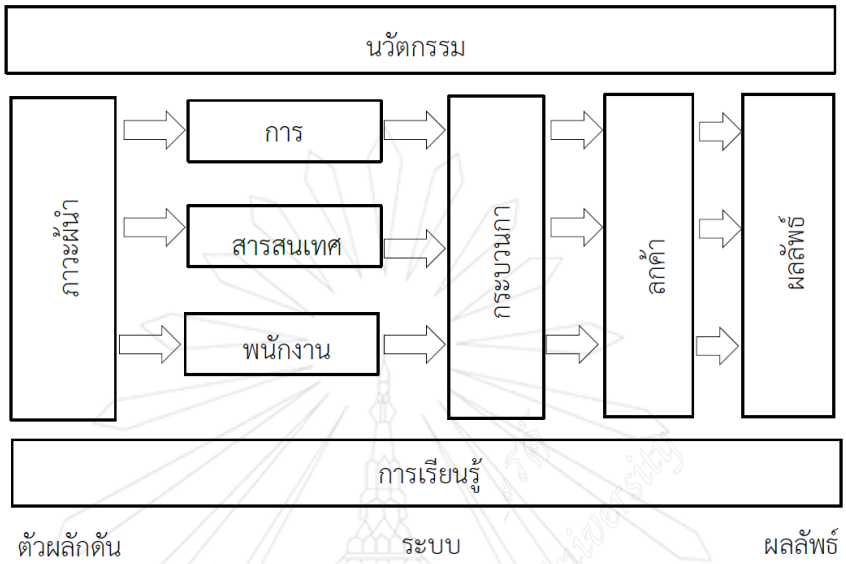
4. ทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรสามารถนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการสร้างผลงานที่สูงให้กับองค์กร และองค์กรมีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพ สุขภาพและความพึงพอใจ และพนักงานต่างสร้างผลงานและมีความสำนึกในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีส่วนร่วมและพันธะผูกพันของพนักงาน การให้การศึกษา การอบรม และการพัฒนาบุคลากร ความพึงพอใจและสุขภาพของพนักงาน ผลการดำเนินงานและความสำนึกของพนักงาน

5. การจัดการกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นว่า กระบวนการหลักขององค์กรสนับสนุนการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งกระบวนการด้านนวัตกรรมการสร้างและการส่งผ่านกระบวนการ รวมทั้งกระบวนการจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วน กระบวนการนวัตกรรมการบริหารกระบวนการและการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับคู่ค้าและหุ้นส่วน

6. การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและตลาด การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตลาด ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความพึงพอใจของลูกค้า

7. ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ เป็นการประเมินว่า ผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์กรในพื้นที่สำคัญขององค์กรเป็นอย่างไร และระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ สามารถแสดงในภาพ



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์

ที่มา : Spring. (2016, หน้า Online)

การประเมินทั้ง 7 หมวด สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานได้ 3 กลุ่ม คือตัวผลักดัน ระบบ และผลลัพธ์ โดยที่ตัวผลักดัน คือ ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวผลักดันของระบบโดยการเป็นผู้กำหนดทิศทางและมองหาโอกาสในอนาคต สำหรับองค์กรระบบประกอบด้วยกลุ่มของกระบวนการที่มีการออกแบบอย่างดีเพื่อที่จะทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามที่ต้องการและผลลัพธ์ เป็นการส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้าและการดำเนินการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุป รางวัลคุณภาพแห่งประเทศสิงคโปร์ SQA ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ภาวะผู้นำ สารสนเทศ การวางแผน ทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ การมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ

4.5.5 รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize)

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่นเป็นรางวัลคุณภาพระดับโลกที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers : JUSE)ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำเนินธุรกิจ จากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเองหัวข้อตรวจวินิจฉัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรต่างๆ ที่สมัครเข้ารับรางวัลมีรายละเอียด ดังนี้

1. นโยบาย มีรายการประเมินดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพ มีในทุก ๆ จุดของการจัดการธุรกิจ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ

2. โครงสร้างหรือการจัดองค์กร มีรายการประเมินดังนี้ ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรสำหรับการควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การประกาศถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สถานภาพของการมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงาน กำหนดสภาพของกิจกรรมหรืองานของคณะกรรมการและทีมงานโครงการต่างๆ ให้แน่ชัด

3. สารสนเทศ มีรายการประเมินดังนี้ ความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศทั้งภายนอกและภายใน กำหนดสภาวะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถของการใช้สารสนเทศ สถานะของการใช้ ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล

4. ความเป็นมาตรฐาน มีรายการประเมินดังนี้ ความเหมาะสมของระบบมาตรฐานระเบียบของการก่อตั้ง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการล้มเลิกมาตรฐานและสาระสำคัญของมาตรฐาน สถานภาพของการใช้ประโยชน์และการยึดมั่นในมาตรฐาน สถานะของการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวบรวม แยกแยะ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

5. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา มีรายการประเมินดังนี้ แผนการให้การศึกษาและอบรม รวมทั้งผลงานที่ออกมา ภาวะของความสำนึกในเรื่องคุณภาพการจัดการงานและความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การสนับสนุน การกระตุ้นให้มีการพัฒนาและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ภาวะแห่งความเข้าใจ และการใช้ประโยชน์ในแนวคิดและวิธีการทางด้านสถิติภาวะของการพัฒนาวงจร QC และการปรับปรุง คำแนะนำต่างๆ สถานะของการสนับสนุนการพัฒนาการใช้

6. กิจกรรมในการประกันคุณภาพ มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการในระบบการประกันคุณภาพ การวินิจฉัยเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาเทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ใหม่ (รวมทั้งการวิเคราะห์คุณภาพ การพัฒนาคุณภาพและทบทวนการปฏิบัติงาน) สถานะของการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ สภาวะของการบริหารเครื่องมือในการผลิต การวัดผลเครื่องมือและบริษัทคู่ค้าสถานะของการบรรจุหีบห่อ การจัดเก็บ การขนส่ง การขายและการบริการติดตาม และตอบสนองต่อการใช้สินค้า สถานะของการทำให้มีคุณภาพที่แน่นอน การติดตามสถานะความพอใจของลูกค้าภาวะความน่าเชื่อถือที่แน่นอน ความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือในสินค้า และการปกป้องสิ่งแวดล้อม

7. กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุม มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA วิธีการสำหรับการตัดสินหัวข้อคุณภาพและระดับงาน ของพนักงานสถานภาพในการควบคุมภายใน สถานะของการวัดผลงานชั่วคราวและถาวร ระบบการบริหารต้นทุนปริมาณการจัดส่งและอื่น ๆ ความสัมพันธ์ของระบบประกันคุณภาพกับระบบการบริหารหน่วยอื่น ๆ กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุง มีรายการประเมินดังนี้ วิธีการเลือกหัวข้อ (ปัญหาสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อ) ความเชื่อมโยงของการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยีสถานะของการใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์ ผลของการยืนยันการปรับปรุงและการนำเอาผลงานนั้นไปสู่การบำรุงรักษา การควบคุมงาน การสร้างกลุ่มคุณภาพ QC

8. ผลกระทบ มีรายการประเมินดังนี้ ผลกระทบที่เป็นรูปธรรม (เช่น คุณภาพ การขนส่ง ต้นทุนกำไร ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม) ผลกระที่เป็นนามธรรม(ทางอ้อม) วิธีการวัด

และติดตามผลกระทบ ความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงาน อิทธิพลของสมาคมการค้าอิทธิพลของชุมชนภายในและองค์กรแห่งชาติ

9. ผลงานในอนาคต มีรายการประเมินดังนี้ การรวบรวม ติดตามสภาพปัจจุบันแผนงานอนาคตสำหรับการปรับปรุงโครงการ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสังคม และความต้องการของลูกค้า และแผนงานที่รองรับโครงการเหล่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาทางธุรกิจ วิสัยทัศน์และแผนงานระยะยาว การปฏิบัติงานในการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในแผนงานอนาคต

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่นได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภทดังนี้ คือ

1. รางวัลเดมมิ่งสำหรับองค์กรทั่วไป เป็นรางวัลสำหรับองค์กรหรือส่วนใด ส่วนหนึ่งที่เป็นหน่วยงานในองค์กรที่มีการพัฒนาไปสู่ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในระยะเวลาที่กำหนดโดยองค์กรของประเทศต่างๆ ทั่วโลก สามารถสมัครเข้ารับการประเมินเพื่อรับรางวัลนี้ได้

2. รางวัลเดมมิ่งสำหรับบุคคล เป็นรางวัลที่ให้สำหรับบุคคลที่โดดเด่นด้านการศึกษาและค้นคว้า เรื่องการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร หรือวิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ซึ่งรางวัลนี้จะมอบเฉพาะชาวญี่ปุ่นเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีรางวัลที่มอบให้กับผู้เขียน หรือสารสนเทศด้านการบริหารทั่วทั้งองค์กร ที่ผลิตข้อเขียนหรือตารางและสูตรการคานวณทางสถิติ หรือซอฟแวร์ต่างๆ โดยข้อเขียนและสารสนเทศนี้ จะถูกกำหนดช่วงเวลาของการเผยแพร่ก่อนการได้รับรางวัล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของซอฟแวร์

3. รางวัลการควบคุมคุณภาพ เป็นรางวัลที่มอบสำหรับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การควบคุมคุณภาพและการบริหารคุณภาพในแนวทางของระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรตามระยะเวลาที่กำหนด

สรุป รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย นโยบาย มีรายการประเมินดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุก ๆ จุดของการจัดการ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล)วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบาย และความพยายามในการจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ โครงสร้างหรือการจัดองค์กร สารสนเทศความเป็นมาตรฐาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากิจกรรมในการประกันคุณภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษา และการควบคุม กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงผลกระทบในการและงานในอนาคต

4.5.6 รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) เป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสิน เช่นเดียวกับ MBNQA ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก TQA ใช้ MBNQA เป็นแม่แบบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง TQA เพื่อ

1) สนับสนุนการนาแนวทางของ TQA ไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน

2) ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก

3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4) แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐาน ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2556: 3)

เกณฑ์ในการพิจารณา รางวัลคุณภาพแห่งชาติของไทย พิจารณาจาก 7 หมวดดังนี้

1. การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้นาระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ ในองค์กร รวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กรโดยผู้นาระดับสูง ธรรมาภิบาล การทบทวนผลการ ดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และการให้การสนับสนุน ต่อชุมชนที่สำคัญ

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าอย่างไร การจัดทากลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทากลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ประกอบด้วย จัดทาแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

3. การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไร ในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทาให้ลูกค้าสร้างความพึงพอใจ ความภักดี และการรักษาลูกค้า การนาไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด ความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้อย่างไร การวัด และการวิเคราะห์ขององค์กร ประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย ความพร้อมใช้งานของข้อมูล และสารสนเทศ

5. การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบการเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมถึงตรวจประเมินความใส่ใจ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทางาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานซึ่งจะโน้มนาไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมต่างๆ ที่สำคัญทั้งหมด ของการจัดการกระบวนการ รวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการ และกระบวนการธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้าง คุณค่าแก่ลูกค้าและองค์กร ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆ ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

7. ผลลัพธ์ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร และการปรับปรุงในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และบริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลลัพธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการ ขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย

สรุป รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ และหมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

4.5.7 รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนองพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จ พระเจ้าอยู่หัว การดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเรื่องต่างๆ มาเป็นระยะ ๆ ปัจจุบัน การดำเนินคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานประจาปีการศึกษาถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2541 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทาน มี 6 ด้าน ดังนี้ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 หน้า 10- 11)

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1.1 นักเรียนคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ

1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและวิชาการ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

2.3 การพัฒนาระบบการวัดและการประเมินผลการเรียน

2.4 การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน

2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

3.2 การพัฒนาคุณภาพและสถานศึกษา

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการ

3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา

4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคากรและการบริหารงานบุคลากร

5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร

5.2 คุณลักษณะของครูผู้สอน

5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน

5.4 การบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

6.2 ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น

4.5.8 รางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยให้โรงเรียนพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ แห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีต้นแบบมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งได้รับการพัฒนาปรับปรุงมาตลอด เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์การประเมิน มี 7 หมวด ดังนี้ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557: 11- 49)

หมวด 1 การนาองค์กร

1.1 การนาองค์กร

1.2 การกากับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 การจัดทาเชิงกลยุทธ์

2.2 การนากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

3.1 การรับฟังนักเรียน

3.2 ความผูกพันของนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน

4.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมในการทางาน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

6.1 ระบบงาน

6.2 กระบวนการทางาน

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

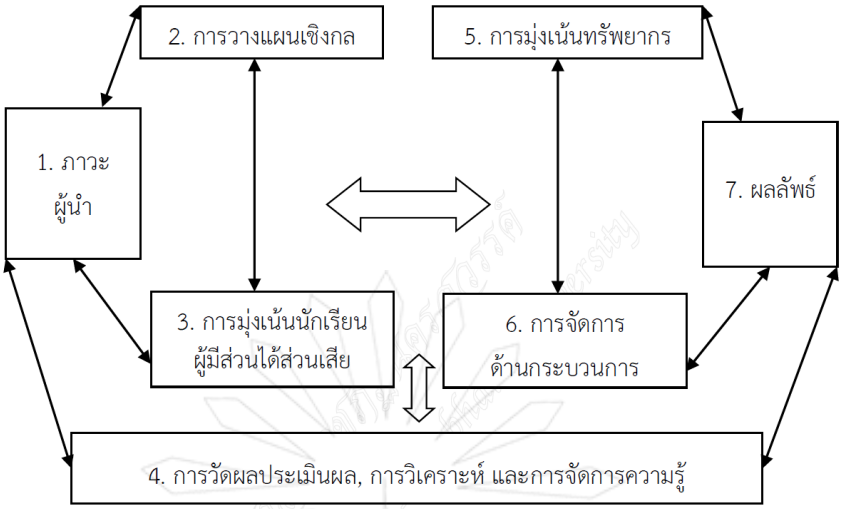
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนาองค์กร

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

4.5.9 รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่รัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 1987 เพื่อมอบให้แก่องค์กร ที่ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งตามเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งเกณฑ์ที่ได้ระบุไว้มาจาก การศึกษาวิจัยถึงการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกณฑ์เหล่านี้มี การปรับปรุงตลอด ภายใต้แนวคิดหลักสำคัญของรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางการบริหาร และเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง เช่น ในปี ค.ศ. 2001 และ 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์โดยนาแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมิน และในปี ค.ศ. 2003 และ 2004 ได้นาแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของระบบ Baldrige National Quality Program, 2002 and 2004 MBNQA เป็นรางวัลที่มาตรฐานระดับโลก และเป็นแนวทางซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศนาไป ประยุกต์ใช้ รวมทั้ง TQA ซึ่งเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยด้วย ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ หรือภาคการศึกษา การดูแลคุณภาพล้วนอยู่บนพื้นฐานหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การใช้ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อน และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เกณฑ์ต่างๆ เพื่อกรดาเนินการที่เป็นเลิศ ของ MBNQA ถูกกำหนดขึ้นจากค่านิยมหลักและแนวคิดข้างต้น สามารถแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณา ออกเป็นหมวดได้ 7 หมวด คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้า และตลาด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ องค์ประกอบเกณฑ์ข้างต้นของ MBNQA มีรายระเอียด เหมือนกับ TQA เนื่องจากเป็นต้นแบบของ TQA (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2556: 6)



ภาพที่ 2.9 แนวทางการประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัล MBNQA

ที่มา : National Institute of Standards and Technology. (2008, หน้า 22)

จากการศึกษาการบริหารคุณภาพและรางวัลคุณภาพต่างๆ พบว่าในจุดมุ่งหมาย คือ การบริหารคุณภาพเพื่อให้องค์กรมีความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยหลายอย่าง ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน ในการขับเคลื่อนให้การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเกิดแระสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางการบริหาร สู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) ด้านการนำองค์กร
2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
6) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ
7) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อุดม ชูลีวรรณ (2559, หน้า 214-216) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน นำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียน

มัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบ ได้แก่ ระบบที่ 1 การนำองค์กรโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัด สารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

ปรีชา ดาวเรือง, กรองทิพย์ นาควิเชตร, ศรุดา ชัยสุวรรณ, สมบูรณ์ ตันยะ (2560 , หน้า55-58) ได้ศึกษา กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหมวดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หมวดผลลัพธ์และหมวดการนำองค์กร รองลงมา คือ หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวดการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ 2) กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์การวางแผน กลยุทธ์การจัดการองค์การ กลยุทธ์การนำ และกลยุทธ์การกำกับ ติดตาม

สุริยา ห้าวหาญ, ธัชชัย จิตรนันท์, วีรพล สารบรรณ (2559 , หน้า 207-210) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครู3) นักเรียน 4) แหล่งเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการ 6) เครือข่ายร่วมพัฒนา และ 7) การพัฒนาระบบสารสนเทศ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบสามารถ อธิบายด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 “ผู้บริหาร” ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

(1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

(2) มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 “ครู” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ

(1) ครูต้องมีทักษะในการจัดการเรียนการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและใช้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(3) สามรถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

(4) รู้จักใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนรู้

(5) ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการสืบค้น ข้อมูลจากสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 3 “นักเรียน” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ

(1) นักเรียนมีความรู้ ความสามรถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษและมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนโดยรวมผ่านการประเมินในระดับชาติ

(2) สามารถใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสาร ได้ดี

(3) มีคุณธรรม จริยธรรม

(4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการดำเนิน การให้สำเร็จอย่างเหมาะสม

(5) มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักใน คุณค่าของภูมิปัญญาไทยและความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีทั้งของ ไทยและนาๆ ชาติ

องค์ประกอบที่ 4 “แหล่งเรียนรู้” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

(1) บริเวณอาคารสถานที่ รวมถึงห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย บรรยากาศอบอุ่นและส่งเสริมให้นักเรียนอยาก มาเรียน รักโรงเรียน

(2) ห้องสมุดมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ เอื้อต่อการใช้บริการ มีปริมาณหนังสือ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอเหมาะสมและมี กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน การเรียนรู้ และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

(3) มีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมิเดียห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย

(4) เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตาม กลุ่มสาระอย่างเพียงพอและสามารถเชื่อมโยง เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลอย่าง รวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 5 “การบริหารจัดการ” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

(1) ดำเนินการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

(2) ประสานความช่วยเหลือและหรือได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคลากร สถาบัน หน่วยงาน ด้านการศึกษา

(3) สามารถแสวงหา ระดมทรัพยากร ด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการ ศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัว ตามสภาพ

(4) นำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในการ บริหารจัดการครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 6 “เครือข่ายร่วมพัฒนา” ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ

(1) มีเครือข่ายสนับสนุนจาก สมาคม ชมรม สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

(2) มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับ เดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาทุก ๆ ระดับ

(3) สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการ ให้ความรู้และบริการชุมชน และการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 “การพัฒนาระบบ สารสนเทศ” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

(1) มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศ พื้นฐานที่ครอบคลุมและสมบูรณ์

(2) จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็น ระบบ ทันสมัย ทันต่อการใช้งาน

(3) นำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

(4) เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับกิจกรรมในสถานศึกษาและผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

อร่าม วัฒนะ(2561 , หน้า 200-201) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560, หน้า 194) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมพบว่า มีองค์ความรู้อย่างหลากหลาย ทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ทำให้มีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงมีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศพบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การดำเนินงาน การปฏิบัติการ อย่างมืออาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ องค์ประกอบที่ 5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า “PAWIN Model” มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) มีการดำเนินงาน การปฏิบัติการ อย่างมืออาชีพ(Professional) 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล(World Wide Vision) 4) มีการบูรณาการ (Integrated) c]t5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (National Education) 4. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ ทุกด้าน

บุศรา เชื้อดี (2560, หน้า 207-211) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาในการจัดกลุ่มองค์ประกอบ สามารถจัด กลุ่มได้ 4 องค์ประกอบ ตามทฤษฎีระบบ (system theory) ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ สื่อ/วัสดุ และวิธีการ 2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน และการจัดการองค์กรการปฏิบัติการตามแผน และการประสานความร่วมมือ การตรวจสอบ และการวัดผลประเมินผล การ

ปรับปรุงและสรุปผลการดำเนินงาน 3) ด้านผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะการปฏิบัติตามหลักสูตรผู้เรียนมีงานทำ 4) ด้านข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ความรู้ สามารถของบุคลากร การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล 2. รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ 3. การประเมินรูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ มีผลการประเมินที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

นัฐธยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ(2561, หน้า 223) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณ 2. ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

ศรวัส ศิริ (2561, หน้า259-264)ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. สถานศึกษามีการนาข้อมูลสภาพ และ ปัญหาด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของตนเองสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารวิชาการ สถานศึกษาวิเคราะห์และพัฒนานโยบายด้านงบประมาณของสถานศึกษา สถานศึกษาร่วมกันกำหนดผู้รับผิดชอบ และความรับผิดชอบ ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน ศิษย์เก่า และชุมชน สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย สถานศึกษามีการนำข้อมูลสภาพ และ ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหา อุปสรรค ของตนเอง สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานทั่วไปได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรวจสอบในลักษณะของการประเมินผลจากข้อมูลต่างๆ ส่วนปัญหาการบริหารสถานศึกษา พบว่า นโยบายจากส่วนกลางเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการมีไม่เพียงพอและการบริหารงานวิชาการ และการควบคุมงานวิชาการบางขั้นตอนกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับไม่ชัดเจนการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดการศึกษายังไม่เพียงพอและต่อเนื่องนโยบายและการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ การประเมินความสำเร็จทางการบริหารงบประมาณยังไม่ชัดเจน ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลในสถานศึกษายังไม่เพียงพอ และการประเมินผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และตัวบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล การวางแผนและการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษายังไม่

ตอบสนองทิศทางในการบริหารองค์กร ระบบสนับสนุนและอา นวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ไม่เพียงพอ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ การบริหารงานทั่วไปไม่สนองความต้องการของผู้รับบริการ 2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กได้สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 โครงสร้าง องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ องค์ประกอบที่ 5 ผลที่เกิดกับสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นเลิศของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 7 การประเมินผลการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก 4. การจัดทำคู่มือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการในการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กพบว่า ความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

มังโสด หมะเต๊ะและพูลศักดิ์ โกสิยวัฒน์ (2562, หน้า 89-90) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการประเมินผลตนเองด้านมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 715.24 ค่า df เท่ากับ 258 ค่า x2/df เท่ากับ 2.77 ค่า GF เท่ากับ 0.96 ค่า CIF เท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA เท่ากับ0.048 และ ค่า RMR เท่ากับ 0.021 รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศควร ดังนี้ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย การใช้หลักธรรมาภิบาล การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดความรู้คู่คุณธรรมและทักษะชีวิตนักเรียนและการนำเทคโนโลยีให้ความรู้บริการชุมชน ได้รูปแบบการคุณภาพการศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และใช้หลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม 2) ด้านการจัดการกระบวนการ (Process Management) ประกอบด้วย การจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง PDCA 3) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และการพัฒนาโรงเรียนชัดเจน 4) ด้านการสร้างทีมงาน (Team Working) ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูให้เต็มศักยภาพ 5) ด้านการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน ประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา 6) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

ผู้ปกครองและชุมชน(Student and Stakeholders) ประกอบด้วย การจัดความรู้คู่คุณธรรมและทักษะชีวิตนักเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และสร้างความผูกพันให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และ 7) ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี (Information and Technology) ประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีให้ความรู้บริการชุมชน ใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 157) ได้ศึกษารูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ (1) การบริหารงานของโรงเรียน(2) ผู้อำนวยการโรงเรียน (3) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน (4) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม (5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา2. สภาพความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์ของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) การบริหารงานของโรงเรียน (2) ผู้อำนวยการโรงเรียน (3) นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม4. การตรวจสอบรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

กนกรัตน์ มณีเนตร, วุฒิชัย เนียมเทศ, ชวลิต เกิดทิพย์, และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ (2564, หน้า 115-117) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือซาเลเซียน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือซาเลเซียน มี 8 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบบริหารการตลาด 2) พัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ ข้อมูลและองค์ความรู้ 4) พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง 5) พัฒนาครู เจ้าหน้าที่ นักเรียนและผู้บริหารในการตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ 6) พัฒนาองค์กร วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม 7) พัฒนาระบบสรรหาและรักษาบุคลากรผู้มุ่งมั่นและมี สมรรถนะ 8) พัฒนา ระบบค่าตอบแทนเชิงยุทธศาสตร์

นูซี มะเด็ง (2564, หน้า 10-12) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้านและความต้องการพัฒนารูปแบบการบริหารฯ อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารฯ มี 9 องค์ประกอบได้แก่ ชื่อ วัตถุประสงค์ หลักการ กระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมิน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารฯ ในปีการศึกษา 2561ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู บุคลากรผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน และพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจสูงขึ้น ร้อยละ 4.79 และร้อยละ 0.16 4) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหาร ในกลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจปีการศึกษา 2562 ของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนักเรียน พบว่า

มาตรฐานด้านการบริหารการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด รูปแบบการบริหารมีประสิทธิภาพ

วิสาร ปัญญชุณห์ (2564 หน้า 337-345) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model ผลการวิจัย 1) จากการศึกษาทั้งด้านการทำวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ใช้ประเด็นสำคัญต่างๆ จำนวน ๙ องค์ประกอบ คือ การใช้นวัตกรรม การสร้างเครือข่าย การใช้เทคนิคเชิงบริหาร การให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการ SWOT โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ในเบื้องต้นไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลโดยในแต่ละครั้งที่ทำการเก็บข้อมูลบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตาม แนวคิดหรือทฤษฎี เพื่อหาข้อสรุปแล้วจึงนำเสนอรายงานผลการวิจัยแบบบรรยาย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการสอบถาม การสังเกตและสัมภาษณ์จากบุคคลที่ให้ข้อมูล ในการตรวจสอบข้อมูลการวิจัยที่ได้กระทำพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล ในช่วงของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะ ๆ จนสู่ขั้นตอนการสรุปผลการวิเคราะห์ จึงได้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อได้คำตอบที่ถูกต้องครบถ้วน สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้า ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยการพิจารณาถึงเวลา สถานที่ บุคคล ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเวลาสถานที่ และบุคคลของผู้ให้ข้อมูลแล้ว ข้อมูลที่ได้จะเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 และจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มายกร่างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศแล้วนั้น ซึ่ง INTERSECT Model ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ซึ่งการนำไปใช้ผู้วิจัยจัดทำเป็นคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ INERSECT model ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านการผลิต เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ จากการประเมินในแต่ละด้านพบว่า ผลการประเมินโมเดลด้านบริบท โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านบริบท ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1) คุณลักษณะของรูปแบบ และ คุณภาพขององค์ประกอบ ในรูปแบบ พบว่า ด้านบริบทในตัวชี้วัดคุณลักษณะของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับผลการประเมินตัวชี้วัดด้านคุณภาพขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินโมเดลด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านการออกแบบรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินโมเดลด้านกระบวนการโรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านกระบวนการ ในตัวชี้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก มากกว่าตัวชี้วัดด้านความสามารถในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งมีผลการประเมินในระดับมากเช่นกัน ผลการประเมินโมเดลด้านผลผลิตโรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านผลผลิต ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ด้าน ผล

การประเมินรายประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีผลการประเมิน สูงกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นตัวชี้วัดด้านประโยชน์ต่อบุคคลมีผลการประเมินในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นตัวชี้วัดด้านประโยชน์ต่อบุคคล ตามลำดับ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ka-ho Mok (2003) ได้จัดทำและวิจัยเรื่อง Dezentralization and maketization of education on Singapore : A Case study of the school exellene model เพื่อศึกษาปรัชญาและหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ ตามหลักการกระจายอำนาจของรัฐบาลที่ให้เสรีแก่สถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง ให้ยืดหยุ่น เหมาะสม กับจุดแข็งของตัวเอง แนวทางที่รัฐบาลจะสนับสนุนคือการนำเสนอรูปแบบความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษา (School excellence model : SEM) เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และประเมินตนเอง

Dettmann (2004) ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนที่มีต่อการนาเครื่องมือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาใช้ในมหาวิทยาลัยวิลคอนซิล์สก็อต พบว่า มุมมองเชิงบวกของการนาเครื่องมือไปใช้คือ

1) เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศ
2) เป็นความภาคภูมิใจของสมาชิกที่ร่วมดำเนินการ
3) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้
4) ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
5) ความไม่เชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
6) มีขอบเขตการทางานที่กว้างมาก
7) ความคาดหวังเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น
8) การตัดสินใจทาปราศจากการติดตามรูปแบบของเครื่องมือMBNQA
9) ลูกค้ายังไม่ให้การยอมรับอย่างเพียงพอ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า สร้างขึ้นเพื่อตอบสนอง การแข่งขันในเวทีโลกเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการศึกษาให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกภายในระยะเวลาที่จำกัดนั้น โรงเรียนยังไม่มีศักยภาพพอในการบริหารจัดการงานต่างๆ แต่เพียงผู้เดียวจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการอาศัยผู้อื่น การร่วมงานกับทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หลากหลายความรู้ หลากหลายความสามารถ แต่ละโรงเรียนมี เอกลักษณ์เฉพาะที่ต่างกัน ดังนั้นสมรรถนะที่จาเป็นของคนในศตวรรษที่ 21 นั้น บุคลากรของโรงเรียนสามารถศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้

Clack (2008) ได้วิจัย เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลของรัฐไคโรไลนา พบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นระบบที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อนหลายประการภายใต้เงื่อนไข และคุณลักษณะที่เฉพาะต้องอาศัยเอกสารแนวทางที่ละเอียด และสมบูรณ์มากที่สุด หรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยแนะนำแผนการดำเนินการช่วยกำหนดแผนกลยุทธ์ การจัดกิจกรรม งาน โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาให้สถานศึกษาในประเทศไทยมีรูปแบบการจัดการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยรูปแบบ องค์ประกอบ กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานศึกษานั้น ๆ สำหรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร การวางแผนกลยุทธ์จำนวน 12 ตัวแปร การบริหารงาน 4 ฝ่าย 32 ตัวแปร นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 15 ตัวแปร การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลสารสนเทศ 15 ตัวแปร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methodology) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 137 โรงเรียน รวม 822 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 137 โรง จำนวน 295 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-stage random) ดังนี้

1. ผู้วิจัยจำแนกประชากรตามขนาดโรงเรียน ออกเป็น 3 ขนาด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการกระจายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน

2. แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เพื่อเลือกโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียน ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกไว้

3. เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง โดยแต่ละโรงเรียนได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการหรือครูวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนจำนวน 3 คน รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 3.1 ประเภทและจำนวนผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	61	183	126
ขนาดกลาง	57	171	120
ขนาดใหญ่	19	57	50
รวม	137	411	295

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 91 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของไลเคอร์ท (Likert scale) คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ของการสำรวจเอกสาร

1.3 นำแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบประเด็นว่าครอบคลุมหรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

1.4 นำแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสารเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบประเด็นว่าครอบคลุมหรือไม่ ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วีรยุทธ ชาตะกาญจน์

ตำแหน่งประธานหลักสูตรปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร

ตำแหน่งประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการบริหารการพัฒนาที่ยั่งยืนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3) รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

4) พระครูสุเมธปริยัติคุณ ผศ.ดร.

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการฝ่ายกิจการนิสิตวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

5) ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

1.6 ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียดดังนี้

3.1 นำประเด็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ผ่านการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ มากำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการเฉพาะของตัวแปรที่กำหนดไว้ เป็นหลักในการสร้างแบบข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข เพื่อความถูกต้อง ดำเนินการปรับแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ชุดเดิม เพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) พิจารณาคัดเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ปรากฏว่าผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 -1.00 สรุปได้ว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหานั้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้

3.5 ปรับข้อคำถามในแบบสอบถาม ในด้านการใช้ภาษา ในการจัดเรียงลำดับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ

3.6 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือครูวิชาการ และครูผู้สอนวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ เนื้อหา จากตำรา เอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เอกสาร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือครูวิชาการ และครูผู้สอน ดำเนินการดังนี้

1 จัดทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบ Google form ได้รับแบบสอบถามแล้วตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 22-23) มีการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
   1.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC)
   1.2 สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   2.1 ค่าความถี่ (Frequency)
   2.2 ค่าร้อยละ (Percentages)
   2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ 2) การตรวจสอบร่างรูปแบบโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้รงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

1.วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ

1.2 นำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาตรวจสอบรูปแบบ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 9 ท่าน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและวิพากษ์เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม

1.3 ปรับปรุงรูปแบบ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสมบูรณ์

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. พระครูสุเมธปริยัติคุณ, ผศ.ดร.

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการฝ่ายกิจการนิสิต วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

2. ดร.บูรินทร์ภัฏ พรหมมาศ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลบางหญ้าแพรก จังหวัดสมุทรสาคร

3. ดร.มะลิวัลย์ โยธารักษ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

4.ดร.ส.สมบัติ มีสุนทร

ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

5.ดร.เชาว์ เต็มรักษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนยานากาวา จังหวัดนครศรีธรรมราช

6. ดร. ประยงค์ ชูรักษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

7. ดร. นวลใย สุทธิพิทักษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครศรีธรรมราช “ณ นครอุทิศ”

8. พระครูพรหมเขตคณารักษ์,ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามัญวัดสระเรียง จังหวัดนครศรีธรรมราช

9. ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

1. ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย เอกสาร 2 ฉบับ ได้แก่

2.1 เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฉบับที่ 1 สรุปเค้าโครงวิทยานิพนธ์และผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนที่ 1

2.2 เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ฉบับที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ

1.2 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และพัฒนาให้เหมาะสม

2. การจัดทำเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 จัดเตรียมประเด็นการสัมมนา ได้แก่ แบบตรวจสอบร่างรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 การจัดทำเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วมาปรับปรุง และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ คัดเลือกได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำชี้แนะและขอความเห็นชอบ

1.2 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการประชุม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 วางแผนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการจัดเตรียมประเด็นการสัมภาษณ์การจัดทำเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ การกำหนดวัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ การประสานงานติดต่อผู้รงคุณวุฒิ

1.4 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสัมภาษณ์ รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการให้ผู้ร่วมสัมภาษณ์ศึกษาก่อนการไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระหว่างวันที่ 18 ถึง 20 พฤศจิกาย 2566

1.6 นำข้อมูลที่เก็บรวมรวบได้มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อคิดเห็นจากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นการสัมภาษณ์ สรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

1.7 ปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ 2) การตรวจสอบรูปแบบโดยใช้การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

1.วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ

1.2 นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาตรวจสอบรูปแบบ ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 9 ท่าน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

1.3 จัดทำรูปแบบ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสมบูรณ์

2. แหล่งข้อมูล

2.1 ผู้ให้ข้อมูลในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 9 คน โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาและคัดเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) ดร.ณัฐวุฒิ ภารพบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน อำมาตพิทยานุสรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2) ดร.ภาวินทร์ ณ พัทลุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรภูมิวิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช

3) ดร.แสงจันทร์ มิตรกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรือนักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ดร.วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ ตำแหน่งประธานหลักสูตรปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ตำแหน่งประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการบริหารการพัฒนาที่ยั่งยืนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3) รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สำเริง จันทร์ชุม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ธีรพงษ์ สมเขาใหญ่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

3) ดร.วิมพ์วิภา รักสม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

3. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย เอกสาร 2 ฉบับ ได้แก่

2.1 เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.2 เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ฉบับที่ 2 แบบตรวจสอบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดทำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ

1.2 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และสร้างรูปแบบให้เหมาะสม

2. การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2.2 จัดเตรียมประเด็นการสัมมนา ได้แก่ แบบตรวจสอบร่างรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้วมาปรับปรุง และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำชี้แนะและขอความเห็นชอบ

1.2 ประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

1.3 วางแผนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดเตรียมประเด็นการสัมมนา การจัดทำเอกสารประกอบการสัมมนา การกำหนดวัน เวลา สถานที่สัมมนา การประสานงานติดต่อผู้เชี่ยวชาญ

1.4 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสัมมนา รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการสัมมนาให้ผู้ร่วมสัมมนาศึกษาก่อนการเข้าร่วมสัมมนา

1.5 ดำเนินการสัมมนาในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566

1.6 นำข้อมูลที่เก็บรวมรวบได้มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อคิดเห็นจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญตามประเด็นการสัมมนาสรุปอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

1.7 จัดทำรูปแบบฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2. ตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้เชี่ยวชาญจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentages)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

8. การแปลผล

แบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิรท์ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีความถูกต้อง /เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความถูกต้อง /เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความถูกต้อง /เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความถูกต้อง /เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความถูกต้อง /เหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 137 แห่ง โดยประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน แห่งละ 1 คน ครูผู้สอนแห่งละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 295 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายข้อมูล ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูล

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล

A1 – A17 แทน ตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร

A18 – A29 แทน ตัวแปรขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวแปร

A30 – A61 แทน ตัวแปรขององค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย จำนวน 32 ตัวแปร

A62 – A76 แทน ตัวแปรขององค์ประกอบที่ 4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร

A77 – A91 แทน ตัวแปรขององค์ประกอบที่ 5 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร

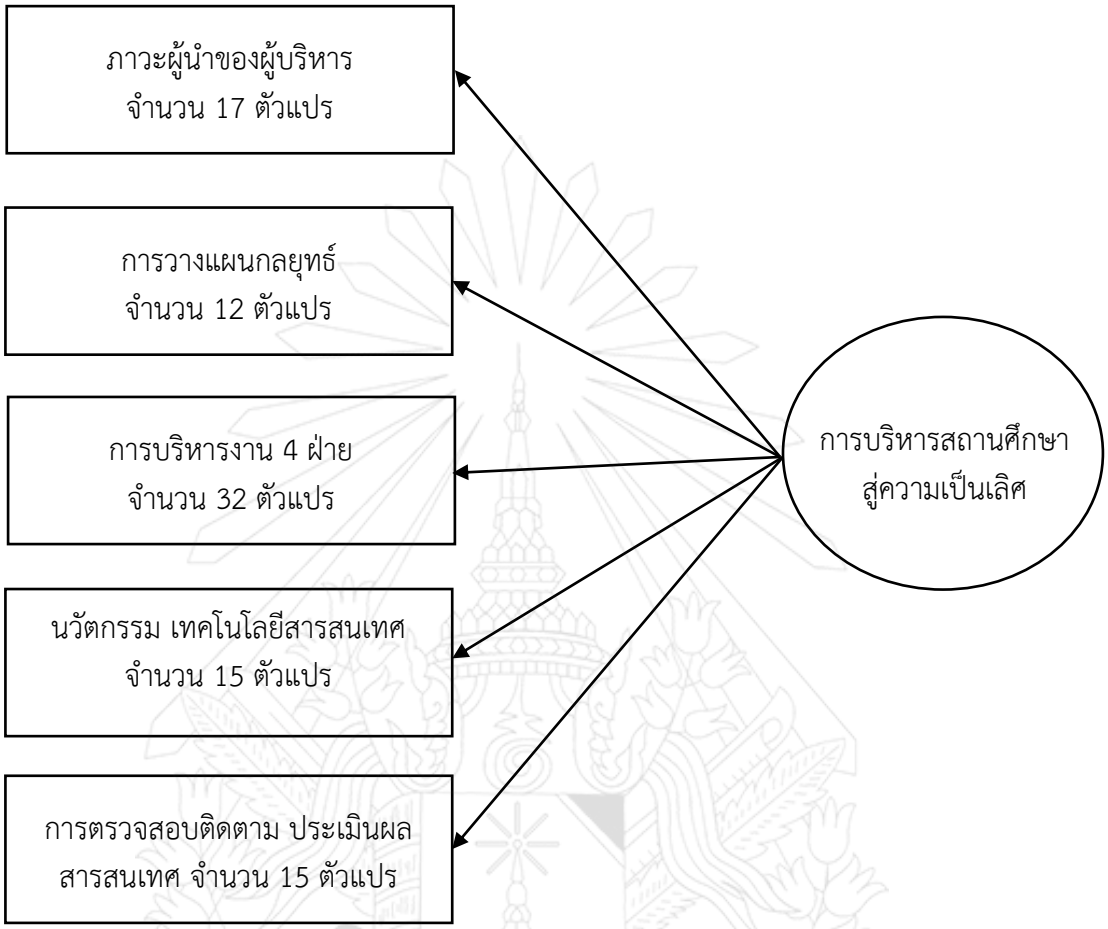
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และสรุปสาระสำคัญได้ดังแผนภาพที่ 4.1

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากแผนภาพที่ 4.1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) กลยุทธ์ 3) การบริหารงาน 4 ฝ่าย (การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป) 4) ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	197	66.78
ชาย	98	33.22
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 31 ปี	87	29.49
อายุ 31 – 40 ปี	94	31.86
อายุ 41 – 50 ปี	63	21.36
อายุ 51 ปีขึ้นไป	51	17.29
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	203	68.81
สูงกว่าปริญญาตรี	92	31.19
รวม	**295**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 295 คน จากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 66.78 และเป็นชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.22 อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49 อายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.86 อายุ 41-50 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.29 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 68.81 และสูงกว่า ปริญญาตรีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.3 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

องค์ประกอบความเป็นเลิศ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.88	0.68	มาก
ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.95	0.72	มาก
ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	3.89	0.80	มาก
ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.73	0.69	มาก
ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	3.67	0.69	มาก
$\overline{X}$ ภาพรวม	**3.82**	**0.71**	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คนพบว่ามีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.68) รองลงมาได้แก่

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ	4.37	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด	4.35	0.74	มาก
3	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	0.79	มาก
4	ผู้บริหารให้ความเกื้อหนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	3.96	0.75	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน	4.24	0.75	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	4.26	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.77	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา	3.98	0.76	มาก
9	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ	3.68	0.62	มาก

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในที่มีความหลากหลาย	3.62	0.59	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรเป็นอย่างดี	3.65	0.68	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.66	มาก
13	ผู้บริหารใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน	3.59	0.64	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน	3.67	0.60	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาผสานสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	3.57	0.57	มาก
16	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.60	0.63	มาก
17	ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.65	0.62	มาก
$\bar{X}$ ภาพรวม		**3.88**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.74) และลำดับที่สาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) และข้อที่มีระดับความคิดน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการวางแผนกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน	4.13	0.82	มาก
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.04	0.80	มาก
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.02	0.77	มาก
4	สถานศึกษามีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	3.98	0.72	มาก
5	สถานศึกษามีการควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง	4.29	0.78	มาก
6	สถานศึกษามีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา	4.26	0.73	มาก
7	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา	4.05	0.75	มาก
8	สถานศึกษาจัดทำกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.00	0.74	มาก
9	สถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม	3.69	0.63	มาก
10	สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย	3.61	0.60	มาก
11	สถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ	3.65	0.68	มาก
12	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป	3.66	0.65	มาก
$\bar{X}$ ภาพรวม		**3.95**	**0.72**	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) และลำดับที่สาม ได้แก่ สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.82) และข้อที่มีระดับความคิดน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การบริหารงานวิชาการ				
1	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการ	3.93	0.87	มาก
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอน	4.05	0.81	มาก
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)	3.88	0.79	มาก
4	สถานศึกษาสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.75	มาก
5	สถานศึกษาติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.18	0.81	มาก
6	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้าวิชาการ	4.16	0.77	มาก
7	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.92	0.78	มาก
8	สถานศึกษาพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐาน	3.93	0.76	มาก
	$\overline{X}$ ภาพรวม	**3.99**	**0.79**	มาก
การบริหารงานบุคคล				
9	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม	3.68	0.61	มาก
10	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	3.60	0.59	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.65	0.67	มาก
12	สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา	3.67	0.66	มาก
13	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	3.58	0.62	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	3.68	0.60	มาก
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียน	3.65	0.61	มาก
16	สถานศึกษานำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	3.73	0.68	มาก
	$\bar{X}$ ภาพรวม	**3.65**	**0.63**	มาก
การบริหารงานงบประมาณ				
17	สถานศึกษาระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.27	0.79	มาก
18	สถานศึกษาสามารถวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด	4.25	0.75	มาก
19	สถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้	4.05	0.79	มาก
20	สถานศึกษามีการจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.76	มาก
21	สถานศึกษามีการจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น	4.28	0.80	มาก
22	สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษา	4.29	0.74	มาก
23	สถานศึกษามีการกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน	4.09	0.77	มาก
24	สถานศึกษามีการบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.00	0.77	มาก
	$\bar{X}$ ภาพรวมรายด้าน	**4.16**	**0.77**	**มาก**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
การบริหารงานทั่วไป				
25	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.65	มาก
26	สถานศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา	3.71	0.65	มาก
27	สถานศึกษาปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.73	มาก
28	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา	3.76	0.71	มาก
29	การดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่	3.75	0.74	มาก
30	มีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอน	3.96	3.06	มาก
31	มีการดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม	3.65	0.63	มาก
32	สถานศึกษามีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน	3.85	มาก	
$\overline{X}$ ภาพรวมรายด้าน		**3.77**	**0.99**	มาก
$\overline{X}$ ภาพรวม		**3.89**	**0.80**	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นฝ่ายงาน พบว่าฝ่ายงานที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ บริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ฝ่ายงานบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.79) และลำดับที่สาม ได้แก่ ฝ่ายงานบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.99) และฝ่ายงานที่มีระดับความคิดน้อยที่สุด ได้แก่ ฝ่ายงานบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณ	3.92	0.79	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.75	มาก
3	สถานศึกษามีระบบการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.57	0.57	มาก
4	สถานศึกษามีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	3.76	0.85	มาก
5	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.14	0.79	มาก
6	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ	3.94	0.77	มาก
7	มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการสมัยใหม่	3.59	0.63	มาก
8	สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้	3.53	0.59	มาก
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่	3.61	0.68	มาก
10	ผู้บริหารจัดการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	3.67	0.66	มาก
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้	3.61	0.61	มาก
12	มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม	3.51	0.64	มาก
13	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์	3.96	0.79	มาก
14	ส่งเสริมใช้สื่อ Social ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นเครื่องมือสื่อสารสำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูกับนักเรียน	3.54	0.63	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
15	สถานศึกษามีระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.65	0.63	มาก
	$\overline{X}$ ภาพรวม	**3.73**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.79) รองลงมา ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79) และลำดับที่สาม ได้แก่ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) และข้อที่มีระดับความคิดน้อยที่สุด ได้แก่ มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.51, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	สถานศึกษาออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	3.82	0.78	มาก
2	สถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎ ข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้	3.83	0.75	มาก
3	สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.75	0.85	มาก
4	สถานศึกษาบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐาน จัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน	4.03	0.82	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเลิศเป็นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5	สถานศึกษาการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม	3.84	0.78	มาก
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.86	0.77	มาก
7	สถานศึกษามีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	0.63	มาก
8	สถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา	3.48	0.56	มาก
9	สถานศึกษามีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.67	มาก
10	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด	3.64	0.66	มาก
11	สถานศึกษามีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	3.46	0.63	มาก
12	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย	3.56	0.61	มาก
13	สถานศึกษามีการนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกัน	3.54	0.57	มาก
14	สถานศึกษามีการรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.62	มาก
15	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.60	0.64	มาก
$\overline{X}$ ภาพรวม		**3.67**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์ประกอบด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐานจัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.82) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.77) และลำดับที่สาม ได้แก่ สถานศึกษาการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.78) และข้อที่มีระดับความคิดน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) โดยใช้วิธีแวริแมกซ์ของไกเกอร์ (Kaiser)

ตัวแปร	Component				
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล
A8	0.789				
A9	0.767				
A5	0.756				
A13	0.749				
A3	0.738				
A14	0.723				
A2	0.712				
A4	0.703				
A15	0.687				
A1	0.675				
A7	0.646				
A16	0.543				
A12	0.532				
A17	0.524				
A11	0.517				
A6	0.508				
A10	0.495				
A35		0.835			
A41		0.812			
A46		0.807			
A53		0.756			
A42		0.734			
A47		0.715			
A31		0.693			
A36		0.687			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	Component				
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล
A52		0.674			
A32		0.663			
A43		0.656			
A48		0.651			
A37		0.645			
A44		0.647			
A38		0.638			
A33		0.631			
A56		0.626			
A60		0.613			
A61		0.604			
A57		0.595			
A45		0.587			
A55		0.581			
A50		0.576			
A54		0.572			
A39		0.564			
A34		0.546			
A51		0.542			
A58		0.537			
A59		0.531			
A30		0.527			
A49		0.521			
A40		0.497			
A20			0.823		
A23			0.811		
A18			0.798		
A24			0.786		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	Component				
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล
A28			0.764		
A25			0.658		
A19			0.643		
A22			0.632		
A27			0.621		
A29			0.612		
A26			0.594		
A21			0.563		
A81				0.789	
A79				0.776	
A85				0.765	
A77				0.754	
A88				0.749	
A91				0.732	
A80				0.678	
A89				0.657	
A90				0.634	
A86				0.627	
A82				0.621	
A87				0.605	
A83				0.598	
A78				0.587	
A84				0.496	
A65					0.876
A69					0.864
A72					0.823
A70					0.789
A66					0.768
A62					0.754

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	Component				
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	ด้านการตรวจสอบติดตามประเมินผล
A73					0.743
A71					0.697
A76					0.675
A63					0.645
A68					0.623
A74					0.592
A64					0.576
A75					0.534
A67					0.512

เมื่อกำหนดให้
องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร ได้แก่ A1 – A17
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวแปร ได้แก่ A18 – A29
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย จำนวน 32 ตัวแปร ได้แก่ A30 – A61
องค์ประกอบที่ 4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร ได้แก่ A62 – A76
องค์ประกอบที่ 5 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 17 ตัวแปร ได้แก่ A77 – A91

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) จากผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรทั้งหมดผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยเพื่อให้ได้องค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้วยการสกัดปัจจัยหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉากโดยใช้วิธีแวริแมกซ์ (Varimax rotation) พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 และถือเอาค่าปัจจัย (Factor loading) แต่ของปัจจัยตั้งแต่ค่า 0.45 ขึ้นไปตามวิธีของ ไกเซอร์ (Kaiser) พบว่ารูปแบบที่ได้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ได้จำนวนองค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.9 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของตัวแปรองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	17	11.064	18.208
2	การวางแผนกลยุทธ์	12	8.305	13.668
3	การบริหารงาน 4 ฝ่าย	32	20.263	33.347
4	นวัตกรรม เทคโนโลยี	15	10.068	16.569
5	การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล สารสนเทศ	15	11.064	18.208
รวม		**91**	**60.764**	**100.000**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าตัวแปรองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และมีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่า 1.00

ตารางที่ 4.10 แสดงองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา	0.789
9	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ	0.767
5	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน	0.756
13	ผู้บริหารใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน	0.749
3	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	0.738
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน	0.723
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด	0.712
4	ผู้บริหารให้ความเกื้อหนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	0.703
15	ผู้บริหารสถานศึกษาผสานสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา	0.687

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ	0.675
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.646
16	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน	0.543
12	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.532
17	ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	0.524
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรเป็นอย่างดี	0.517
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	0.508
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในที่มีความหลากหลาย	0.495
ค่าความแปรปรวนของตัว		11.064
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		18.208

จากตารางที่ 4.10 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ 17 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ตัวแปรที่ 8, 9, 5, 13, 3, 14, 2, 4, 15, 1, 7, 16, 12, 17, 11, 6 และ 10 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรระหว่าง 0.495 - 0.789 ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบนี้คือ ตัวแปรที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา รองลงมาคือตัวแปรที่ 9 ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ และตัวแปรที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักปัจจัย 0.789, 0.767 และ 0.756 ตามลำดับ มีค่าความแปรปรวนของตัว เท่ากับ 11.064 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 18.208 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 17 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดี

ตารางที่ 4.11 แสดงองค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
20	สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	0.823
23	สถานศึกษามีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา	0.811
18	สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน	0.798
24	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา	0.786
28	สถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ	0.764
25	สถานศึกษาจัดทำกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา	0.658
19	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.643
22	สถานศึกษามีการควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง	0.632
27	สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย	0.621
29	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป	0.612
26	สถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนนอกอย่างเหมาะสม	0.594
21	สถานศึกษามีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	0.563
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร		8.305
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		13.668

จากตารางที่ 4.11 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ตัวแปรที่ 20, 23, 18, 24, 28, 25, 19, 22, 27, 29, 26 และ 21 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรระหว่าง 0.563 - 0.823 ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบนี้คือ ตัวแปรที่ 20 สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือตัวแปรที่ 23 สถานศึกษามีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงาน

และผลสำเร็จของสถานศึกษา และตัวแปรที่ 18 สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษาโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าน้ำหนักปัจจัย 0.823, 0.811 และ 0.798 ตามลำดับ มีค่าความแปรปรวนของตัว เท่ากับ 8.305 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 13.668 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 12 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดี

ตารางที่ 4.12 แสดงองค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
35	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ	0.835
41	สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา	0.812
46	สถานศึกษาระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา	0.807
53	สถานศึกษามีการบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	0.756
42	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	0.734
47	สถานศึกษาสามารถวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด	0.715
31	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอน	0.693
36	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.687
52	สถานศึกษามีการกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน	0.674
32	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)	0.663
43	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ	0.656
48	สถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้	0.651
37	สถานศึกษาพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐาน	0.645
44	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียน	0.647
38	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม	0.638
33	สถานศึกษาสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0.631

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
56	สถานศึกษาปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0.626
60	มีการดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม	0.613
61	สถานศึกษามีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน	0.604
57	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา	0.595
45	สถานศึกษานำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	0.587
55	สถานศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา	0.581
50	สถานศึกษามีการจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น	0.576
54	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.572
39	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	0.564
34	สถานศึกษาติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	0.546
51	สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษา	0.542
58	การดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่	0.537
59	มีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอน	0.531
30	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการ	0.527
49	สถานศึกษามีการจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน	0.521
40	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	0.497
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร		20.263
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		33.347

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ 32 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ตัวแปรที่ 35, 41, 46, 53, 42, 47, 31, 36, 52, 32, 43, 48, 37, 44, 38, 33, 56, 60, 61, 57, 45, 55, 50, 54, 39, 34, 51, 58, 59, 30, 49 และ 40 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรระหว่าง 0.497 - 0.835 ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบนี้ คือ ตัวแปรที่ 35 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 41 สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

และตัวแปรที่ 46 สถานศึกษาระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ซึ่งมีค่าน้ำหนักปัจจัย 0.835, 0.812 และ 0.807 ตามลำดับ มีค่าความแปรปรวนของตัว เท่ากับ 8.305 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 13.668 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 32 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดี

ตารางที่ 4.13 แสดงองค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
65	สถานศึกษามีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา	0.876
69	สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้	0.864
72	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้	0.823
70	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่	0.789
66	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	0.768
62	สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณ	0.754
73	มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม	0.743
71	ผู้บริหารจัดการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	0.697
76	สถานศึกษามีระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	0.675
63	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	0.645
68	มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการสมัยใหม่	0.623
74	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์	0.592
64	สถานศึกษามีระบบการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.576
75	ส่งเสริมใช้สื่อ Social ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นเครื่องมือ สื่อสารสำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูกับนักเรียน	0.534
67	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ	0.512
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร		10.068
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		16.569

จากตารางที่ 4.13 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ 15 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ตัวแปรที่ 65, 69, 72, 70, 66, 62, 73, 71, 76, 63, 68, 74, 64, 75 และ 67 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรระหว่าง 0.512-0.876 ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบนี้คือ ตัวแปรที่ 65 สถานศึกษามีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา รองลงมาคือตัวแปรที่ 69 สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้ และตัวแปรที่72 สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักปัจจัย 0.876, 0.864 และ 0.823 ตามลำดับ มีค่าความแปรปรวนของตัว เท่ากับ 10.068 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 16.569 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดี

ตารางที่ 4.14 แสดงองค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
81	สถานศึกษาการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม	0.789
79	สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.776
85	สถานศึกษามีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	0.765
77	สถานศึกษาออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบติดตามและประเมินผล	0.754
88	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย	0.749
91	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	0.732
80	สถานศึกษาบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐาน จัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน	0.678
89	สถานศึกษามีการนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกัน	0.657
90	สถานศึกษามีการรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง	0.634
86	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด	0.627
82	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน	0.621
87	สถานศึกษามีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน	0.605

ตัวแปร	ข้อความ	ค่านำหนักปัจจัย
83	สถานศึกษามีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	0.598
78	สถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎ ข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้	0.587
84	สถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา	0.496
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร		11.064
ค่าร้อยละของความแปรปรวน		18.208

จากตารางที่ 4.14 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ 15 ตัวแปร เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักปัจจัย ได้แก่ตัวแปรที่ 81, 79, 85, 77, 88, 91, 80, 89, 90, 86, 82, 87, 83, 78 และ 84 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรระหว่าง 0.496 - 0.789 ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบนี้คือ ตัวแปรที่ 81 สถานศึกษาการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม รองลงมาคือตัวแปรที่ 79 สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้และตัวแปรที่ 85 สถานศึกษามีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าน้ำหนักปัจจัย 0.789, 0.776 และ 0.765 ตามลำดับ มีค่าความแปรปรวนของตัว เท่ากับ 11.064 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 18.208 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดี

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิเคราะห์จากแบบสอบถามการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 137 แห่ง โดยประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน แห่งละ 1 คน ครูผู้สอนแห่งละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 295 คน แบบสอบถามจำนวน 295 ฉบับ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์แสดงผลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งการวิเคราะห์ในขั้นตอนการสร้างโครงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

การสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบจาก ยุพิน ยืนยง (2553, หน้า 67) ไมตรี บุญทศ (2554, หน้า 65) สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, หน้า 55) อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 56-57) ทิศนา แขมมณีและคณะ (2558, หน้า67) นัยนา ฉายวงศ์ (2560, หน้า 82) สมาน อัศวภูมิ (2561, หน้า 83-84) ธีระ รุญเจริญ (2561, หน้า 162-163) Keeves (1997, หน้า 386-387) และ Anderson (1997, หน้า 52) และนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

1) หลักการของรูปแบบ
2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3) กระบวนการของรูปแบบ
4) การประเมินผลของรูปแบบ
5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

หลักการของรูปแบบ

1. การศึกษาเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ

2. การจัดการศึกษาเอกชนกำลังประสบปัญหาวิกฤตเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรไทยลดลงซึ่งส่งผลให้จำนวนนักเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนเอกชนลดลงด้วยเช่นกัน อีกทั้งเกิดโครงการพัฒนาทางด้านการศึกษาของรัฐที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

3. การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถจัดการศึกษาด้วยการให้บริการฟรี

4. สถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการแข่งขันเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาศึกษาเพิ่มมากขึ้น

5. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเอกชนให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนขององค์การปกครองท้องถิ่นและการจัดการศึกษาของภาครัฐ สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษาเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาเอกชนในอนาคต

6. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแนวทางในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาเอกชนนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ต้องการให้เกิดขึ้น

1) เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำไปใช้

2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

เป็นวิธีการหรือแนวทางของการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินงานของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้

1. มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ
2. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด
3. มีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์
4. ให้ความเกื้อหนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่
5. ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน
6. มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
7. นำหลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา
9. เป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ
10. ใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในที่มีความหลากหลาย
11. มีกลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรเป็นอย่างดี
12. ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
13. ใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน
14. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน
15. ผสานสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา
16. รับรู้และเข้าใจปัญหาของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน
17. จัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์

ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3. การกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง

6. การประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา

7. การกำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา

8. การจัดทำกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

9. การออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนนอกอย่างเหมาะสม

10. การประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

11. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

12. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป

องค์ประกอบด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการ

1.2 การสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอน

1.3 การส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีr Professional Learning Community (PLC)

1.4 การสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.5 การติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

1.6 การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ

1.7 สการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐาน

2. การบริหารงานบุคคล

2.1 การจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 การปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

2.3 การแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.4 สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.5 การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2.6 การจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.7 การจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียน

2.8 การนำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. การบริหารงานงบประมาณ

3.1 การระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

3.2 การวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้

3.4 การจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน

3.5 การจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น

3.6 การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษา

3.7 การกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน

3.8 การบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2 การยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา

4.3 การปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4.4 การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา

4.5 การดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่

4.6 การมีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอน

4.7 การดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม

4.8 การมีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน

องค์ประกอบด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้

1. การจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณ

2. การส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

3. การมีระบบการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. การมีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

5. การจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

6. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ

7. การมีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการสมัยใหม่

8. การจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้

9. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่

10. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน

11. การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้

12. การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม

13. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์

14. การส่งเสริมใช้สื่อ Social ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นเครื่องมือ สื่อสารสำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูกับนักเรียน

15. การจัดระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมหรือแสดงออกดังต่อไปนี้

1. การออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

2. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้

3. การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐาน จัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน

5. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม

6. การวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

7. การมีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

8. การประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา

9. การกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

10. การกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด

11. การจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน

12. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย

13. การนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกัน

14. การรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

15. การเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

การดำเนินการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นตั้งใจความตระหนักของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

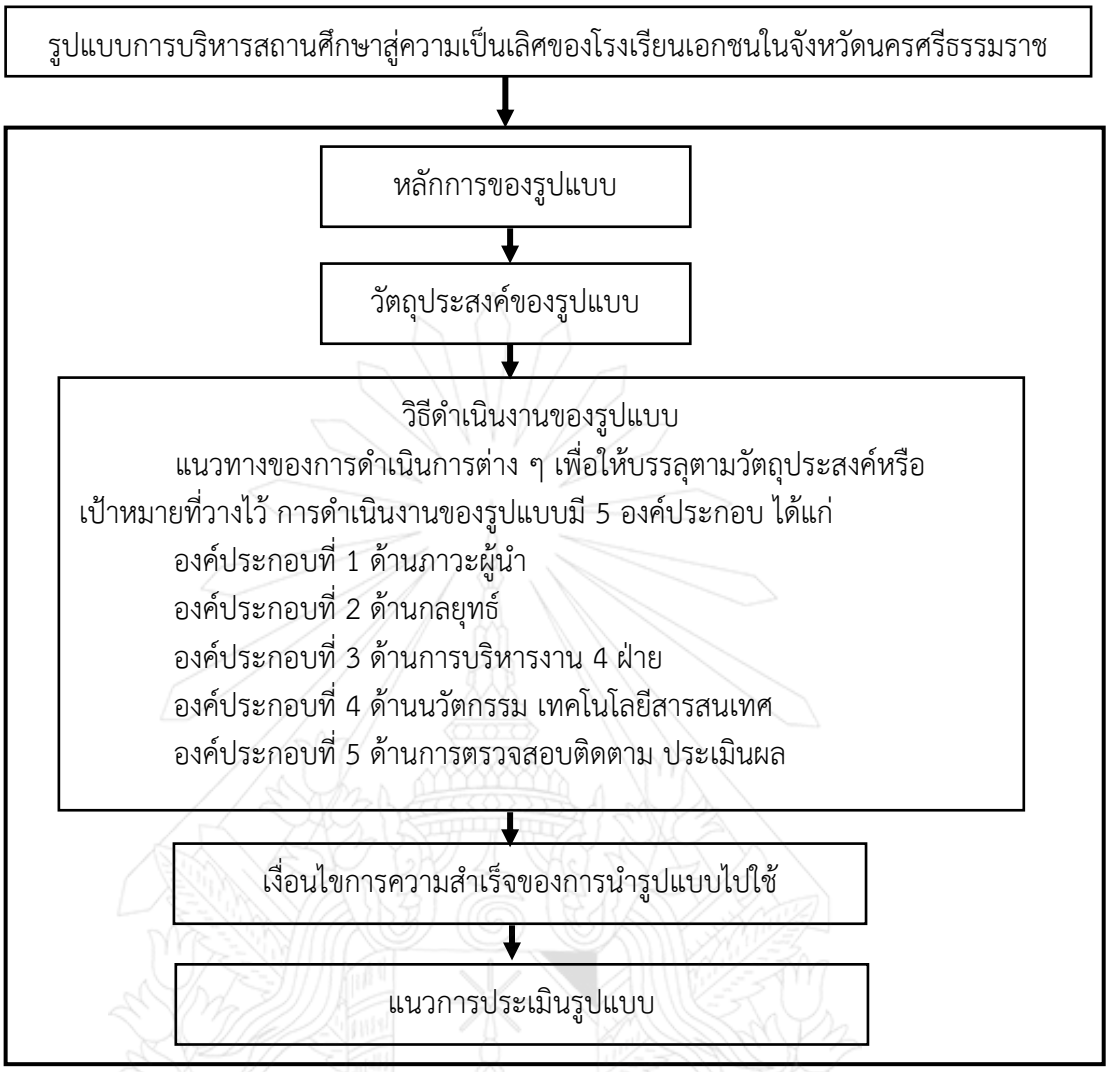
2. ความร่วมมือร่วมในในการดำเนินการตามรูปแบบขั้นตอนของการนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และการคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

3. การนิเทศ ติดตาม การประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

แนวการประเมินรูปแบบ

การจะระบุหรือตัดสินว่าการดำเนินการประสบความสำเร็จนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือนอกจากการดูที่คุณภาพผู้เรียนที่ส่งออกไปแล้ว การดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับการประเมินผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศไปใช้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อแบบประเมินความคิดเห็นทั้ง 5 องค์ประกอบ และจะต้องมีระดับความคิดเห็นในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป จึงจะตัดสินหรือระบุได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศ



แผนภาพที่ 4.2 แสดงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ร่างคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การร่างคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์เอกสาร และการตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนหน้า ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ

ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และวิธีดำเนินงานของรูปแบบ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ แนวการประเมินรูปแบบ

ส่วนที่ 3 ได้แก่ แบบประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบและร่างคู่มือการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน

ผลตรวจสอบรูปแบบตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ของผู้ทรงคุณวุฒิ (N=9)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นความถูกต้อง			ระดับความคิดเห็นความเป็นไปได้		
		μ	σ	ค่าระดับ	μ	σ	ค่าระดับ
1	หลักการของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
2.1	เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำไปใช้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2	เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย		**4.67**	**0.49**	มากที่สุด	4.63	**0.52**	มากที่สุด
3	วิธีดำเนินงานของรูปแบบ						
3.1	องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3.2	องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ความถูกต้อง			ระดับความคิดเห็น ความเป็นไปได้		
		μ	σ	ค่าระดับ	μ	σ	ค่าระดับ
3.3	องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.4	องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3.5	องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.76	0.44	มากที่สุด	4.74	0.46	มากที่สุด
4	เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้	**4.89**	**0.33**		**4.78**	**0.44**	มากที่สุด
5	แนวการประเมินรูปแบบ	**4.56**	**0.53**		**4.56**	**0.53**	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		**4.71**	**0.46**		**4.67**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ= 4.71, σ = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.89, σ = 0.33) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.76, σ = 0.44) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.67, σ = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.78, σ = 0.44) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.74, σ = 0.46)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องมีรายละเอียดในการดำเนินการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้เองจากรายละเอียดหรือแนวทางที่ระบุในคู่มือ

2. การอธิบายวิธีดำเนินงานของรูปแบบควรเพิ่มเติมในส่วนของรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบให้มีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย

3. การวัดและประเมินผลต้องมีเกณฑ์ที่สามารถระบุและวัดได้จริง

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจำนวน 30 คน โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (n=30)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ความเหมาะสม			ระดับความคิดเห็น ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	หลักการของรูปแบบ	4.67	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
2.1	เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้นำไปใช้	4.70	0.47	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
2.2	เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.63	0.49	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.67	0.48	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ความเหมาะสม			ระดับความคิดเห็น ความเป็นประโยชน์		
		$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ค่าระดับ
3	วิธีดำเนินงานของรูปแบบ						
3.1	องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ	4.87	0.35	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
3.2	องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์	4.77	0.43	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
3.3	องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย	4.80	0.41	มากที่สุด	4.83	0.38	มากที่สุด
3.4	องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.80	0.41	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
3.5	องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	4.67	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.78	0.42	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด
4	เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้	4.80	0.41	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
5	แนวการประเมินรูปแบบ	4.70	0.47	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		**4.75**	**0.44**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.45**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methods Research)

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 17 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย จำนวน 32 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล จำนวน 15 ตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1) หลักการของรูปแบบ

แนวทางหรือการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของเอกชนให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนขององค์การปกครองท้องถิ่นและการจัดการศึกษาของภาครัฐ สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องเร่งพัฒนา

คุณภาพในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษาเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษาเอกชนในอนาคต และการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแนวทางในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษาเอกชนนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ต้องการให้เกิดขึ้น

2.1) เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้กับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำไปใช้

2.2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

3) กระบวนการของรูปแบบ

4) การประเมินผลของรูปแบบ

5) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

หลักการของรูปแบบ

หลักการของรูปแบบ คือการออกแบบรูปแบบบนฐานแนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาและหลักการที่สอดคล้องสัมพันธ์กับรูปแบบที่ต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ต้องการให้เกิดขึ้น

1) เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 ให้กับโรงเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำไปใช้

2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

เป็นวิธีการหรือแนวทางของการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ การดำเนินงานของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

การดำเนินการของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นตั้งใจความตระหนักของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. ความร่วมมือร่วมในในการดำเนินการตามรูปแบบขั้นตอนของการนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และการคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

3. การนิเทศ ติดตาม การประเมินผลการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

แนวการประเมินรูปแบบ

การจะระบุหรือตัดสินว่าการดำเนินการประสบความสำเร็จนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือนอกจากการดูที่คุณภาพผู้เรียนที่ส่งออกไปแล้ว การดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับการประเมินผลการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศไปใช้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อแบบประเมินความคิดเห็นทั้ง 5 องค์ประกอบ และจะต้องมีระดับความคิดเห็นในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ 4 ขึ้นไป จึงจะตัดสินหรือระบุได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศ

2. ร่างคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การร่างคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์เอกสาร และการตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนหน้า ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ

ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และวิธีดำเนินงานของรูปแบบ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ แนวการประเมินรูปแบบ

ส่วนที่ 3 ได้แก่ แบบประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Seminar) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้เสนอร่างรูปแบบและร่างคู่มือการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ผลตรวจสอบรูปแบบตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (μ= 4.71, σ = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.89, σ = 0.33) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.76, σ = 0.44) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.67, σ = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.78, σ = 0.44) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ= 4.74, σ = 0.46)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจำนวน 30 คน โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อลำดับสูงสุด ได้แก่ วิธีดำเนินงานของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.45)

5.2 อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 17 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย จำนวน 32 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล จำนวน 15 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องคีประกอบและตัวแปรที่มีความครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับ อุดม ชูลีวรรณ (2559, หน้า 214-216) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน นำ

องค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบ ได้แก่ ระบบที่ 1 การนำองค์กรโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียนโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัด สารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบปรีชา ดาวเรือง, กรองทิพย์ นาควิเชตร, ศรุดา ชัยสุวรรณ, สมบูรณ์ ตันยะ (2560 , หน้า55-58) ได้ศึกษา กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหมวดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หมวดผลลัพธ์และหมวดการนำองค์กร รองลงมา คือ หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และหมวดการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ 2) กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์การวางแผน กลยุทธ์การจัดการองค์การ กลยุทธ์การนำ และกลยุทธ์การกำกับ ติดตาม

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การสร้างรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 4) เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ และร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิเคราะห์เอกสาร และการตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ส่วนหน้า ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดพื้นฐาน หลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และวิธีดำเนินงานของรูปแบบ เงื่อนไขการความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ แนวการประเมินรูปแบบ และส่วนที่ 3 ได้แก่ แบบประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2552, หน้า 10 – 23) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่ง

ตลาดมากขึ้นทำให้องค์กรเจริญเติบโต ไหวทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ให้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิผลมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ Sergiovanni, and et. al. (1980, หน้า 260) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอร่าม วัฒนะ(2561 , หน้า 200-201) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560, หน้า 194) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมพบว่า มีองค์ความรู้อย่างหลากหลาย ทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ทำให้มีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงมีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศพบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การดำเนินงาน การปฏิบัติการ อย่างมืออาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ องค์ประกอบที่ 5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า “PAWIN Model” มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) มีการดำเนินงาน การปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ(Professional) 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล(World Wide Vision) 4) มีการบูรณาการ (Integrated) c]t5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (National Education) 4. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ทุกด้าน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจำนวน 30 คน โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความถูกต้องของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช หากโรงเรียนได้นำไปดำเนินการอย่างจริงจังจะทำให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับ วิสาร ปัญญชุณห์ (2564 หน้า 337-345) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model ผลการวิจัย 1) จากการศึกษาทั้งด้านการทำวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ใช้ประเด็นสำคัญต่างๆ จำนวน ๙ องค์ประกอบ คือ การใช้นวัตกรรม การสร้างเครือข่าย การใช้เทคนิคเชิงบริหาร การให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และหน่วยงานอื่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการ SWOT โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ในเบื้องต้นไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลโดยในแต่ละครั้งที่ทำการเก็บข้อมูลบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตาม แนวคิดหรือทฤษฎี เพื่อหาข้อสรุปแล้วจึงนำเสนอรายงานผลการวิจัยแบบบรรยาย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการสอบถาม การสังเกตและสัมภาษณ์จากบุคคลที่ให้ข้อมูล ในการตรวจสอบข้อมูลการวิจัยที่ได้กระทำพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล ในช่วงของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระยะ ๆ จนสู่ขั้นตอนการสรุปผลการวิเคราะห์ จึงได้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งเพื่อได้คำตอบที่ถูกต้อง ครบถ้วน สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้เทคนิคสามเส้า ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยการพิจารณาถึงเวลา สถานที่ บุคคล ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเวลาสถานที่ และบุคคลของผู้ให้ข้อมูลแล้ว ข้อมูลที่ได้จะเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 และจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม มายกร่างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศแล้วนั้น ซึ่ง INTERSECT Model ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบหลัก ซึ่งการนำไปใช้ผู้วิจัยจัดทำเป็นคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ INERSECT model ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านการผลิต เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ จากการประเมิน

ในแต่ละด้านพบว่า ผลการประเมินโมเดลด้านบริบท โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านบริบท ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1) คุณลักษณะของรูปแบบ และ คุณภาพขององค์ประกอบ ในรูปแบบ พบว่า ด้านบริบทในตัวชี้วัดคุณลักษณะของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับผลการประเมินตัวชี้วัดด้านคุณภาพขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินโมเดลด้านปัจจัยนำเข้า โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านการออกแบบรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินโมเดลด้านกระบวนการ โรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านกระบวนการ ในตัวชี้วัดประสิทธิภาพของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก มากกว่าตัวชี้วัดด้านความสามารถในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งมีผลการประเมินในระดับมากเช่นกัน ผลการประเมินโมเดลด้านผลผลิตโรงเรียนเอกชนมีสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศด้านผลผลิต ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ด้าน ผลการประเมินรายประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีผลการประเมิน สูงกว่าด้านอื่น คือ มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นตัวชี้วัดด้านประโยชน์ต่อบุคคลมีผลการประเมินในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นตัวชี้วัดด้านประโยชน์ต่อบุคคล ตามลำดับ และสอดคล้องกับนูซี มะเด็ง (2564, หน้า 10-12) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้านและความต้องการพัฒนารูปแบบการบริหารฯ อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารฯ มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ชื่อ วัตถุประสงค์ หลักการ กระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมิน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารฯ ในปีการศึกษา 2561ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน และพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจสูงขึ้น ร้อยละ 4.79 และร้อยละ 0.16 4) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหาร ในกลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจปีการศึกษา 2562 ของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและนักเรียน พบว่ามาตรฐานด้านการบริหารการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด รูปแบบการบริหารมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางที่ค้นพบจากงานวิจัยเพื่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ตามแนวทางดังนี้

1. ควรศึกษาบริบทจุดเด่นของสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. สร้างเครือข่ายเพื่อทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศในการนำมาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
3. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสร้างความรักความผูกพันในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ติดตามผลใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กนกรัตน์ มณีเนตร, วุฒิชัย เนียมเทศ, ชวลิต เกิดทิพย์, และ ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ. (2564). “กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเครือชาเลเซียน”. *วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม*. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน.

กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565, จาก http://www.mwit.ac.th

กระทรวงศึกษาธิการ.(2563). *กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษณี มหาวิรุฬห์. (2560, พฤศจิกายน). แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard.*จดหมายข่าว สป.มท*. 16(155): 28 – 33.

กีรติ ยศยงยิ่ง.(2564). *การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

เกษม วัฒนชัย.(2560). *การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : เซนจูรี่.

จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชมพูนุช นิยมแย้ม. (2563). *คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทรรศนะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ช่วงโชติ พันธุเวช. (2564). *การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชัชจ์ชนันต์ ธรรมจินดา. (2552). TQM กับ PMQA. *วารสารดำรงราชานุภาพ*. 9(3): 1-11.

ณรงคศ์กัดิ์ บุณยมาลิก. (2558).ความหมาย Balance Scorecard.ค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565 , จาก.*http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/Pattaya_SCB_Jun05/ Balanced_Scorecard___3649___3621___3632__KPIs.doc*

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2562). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่*. พิมพ์ครั้วที่ 4. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ตะวัน สื่อกระแสร์. (2556). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ถวิล อรัญเวศ.(2545). “สถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ,” *วารสารวิชาการ*. 2 : 21-22 ; มิถุนายน-กันยายน.

ทรงพล เจริญคำ. (2563). “รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

เทิดศักดิ์ พรหมอารักษ์. (2557). *การควบคุมและการบริหารคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565, จากhttp://www.elearning.msu.ac.th

ธีระ รุญเจริญ. (2563). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ.(2563). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). “การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร”. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น* . ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน.

นุชฤดี รุ่ยใหม่.(2562). *กระบวนการเข้าสู่การเป็น เออีมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

นูซี มะเด็ง. (2564). “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส”. *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. มหาสารคาม:.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

บุศรา เชื้อดี. (2560). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบประเภทบริบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

บุญดี บุญญากิจ, และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2545). *Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปรีชา ดาวเรือง, กรองทิพย์ นาควิเชตร, ศรุดา ชัยสุวรรณ, สมบูรณ์ ตันยะ. (2560). “กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*. Vol. 12 No. 1 January – April.

ปรียาพร วงศ์อบุตรโรจน์.(2560). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

ปัญญา ทองนิล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัฐวิกร พลอยประเสริฐ. (2552). *อิทธิพลของการบริหารองค์กรตามหลักการ TQM ที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารเทคโนโลยี). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พจน์ พจนพาณิชย์กุล. (2562). *เอกสารบรรยายสรุปวิชาการจัดการ*. ปราจีนบุรี: มปท.

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2563). *รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พสุ เดชะรินทร์. *เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราพรรณ พุทธกาล. (2554). *ปัญหาและอุปสรรคการจัดองค์การด้วย Balanced Scorecard ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 18 กรมสรรพากร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พาณี สีตกะลิน. (2557, มีนาคม). Benchmarking กับการบริหารโรงพยาบาล. *จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์ 2*, สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565 จาก http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book572/Hospital572.pdf.

ภาระวี ศุขโรจน์. (2556, ตุลาคม – ธันวาคม). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 15(4);

ภาวินทร์ ณ พัทลุง. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

มนัส พลายชุ่ม. (2540). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มังโสด หมะเต๊ะและพูลศักดิ์ โกสิยวัฒน์. (2562). “การบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3”. *วารสารราชนครินทร์*. ปีที่ 16 ฉบับที่ 36 (*กรกฎาคม - ธันวาคม 2562*).

รัตนะ บัวสนธ์. (2554). *การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ค้าสมัย.รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence Award : AEA). Retrieved March 13, 2022. from: http://sai-global.com.

เรขา ศรีวิชัย. (2554). *รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2554). *การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

วรรณศจี เนินพรหม. (2554). *การบริหารทั่วทั้งองค์กรและผลการปฏิบัติงานของธุรกิจ กรณีศึกษาองค์กรที่มีการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร หรือองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติหรือรางวัลบริหารสู่ความเป็นเลิศ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัลลภ รองพล. (2553). *เอกสารประกอบการประชุมครูโรงเรียนเอกชน,* วันที่ 8 พฤษภาคม 2553 ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. ระยอง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(4): 1-15.

วิสาร ปัญญชุณห์.(2564). *รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model*. รายงานวิจัย. ประจวบคีรีขันธ์ : ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.

วีระเดช เชื้อนาม. (2561). *เขย่า Balanced Scorecard แล้วลงมือทำทีละขั้นตอนตลอดแนว*. กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักกบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: วีพริ้น (1991).

ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง. (2556). *รูปแบบแกลไกการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต (การจัดการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศรวัส ศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.* ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.

ศรัญยู พิสิฐอรรถกุล. (2554). *การจัดการคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565, จาก https://www.l3nr.org/posts/374996.

ศิริชัย กาญจนวาสี.(2563). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2562). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award : TQA).* กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิค.

สมกิต บุญยะโพธิ์.(2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมลักษณ์ สันติโรจนกุล. (2562). *การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต*.กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมาน อัศวภูมิ. (2559). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่*. (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี : อุบลกิจ ออฟเซทการพิมพ์.

สมาน อัศวภูมิ.(2563). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สมาน อัศวภูมิ.(2563). *รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของพื้นที่การศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *คู่มือการประเมินสถานศึกษา เพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. เอกสารประกอบการประเมินโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). *โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียนระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *โรงเรียนรางวัลความเป็นเลิศของครูและโรงเรียนประเทศฮ่องกง. The Outstanding Teac hears and School Awards:HK*. (Consultation Document). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). *แนวทางการดำเนินงานตรวจสอบทบทวนระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สก.สค.ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สกสค..

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564*. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงาน.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). *การจัดองค์กรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2557). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2563). *พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาพลาดพร้าว.

สาริกา ราชบุญทอง. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สิทธิชัย เจริญพิวัฒพงษ์. (2552).*การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในตามแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอนุบาลเอกชน*.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริยา ห้าวหาญ, ธัชชัย จิตรนันท์, วีรพล สารบรรณ.(2559). “รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา”**.** *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2563). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ เตียวต๋อย. (2564). *รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อร่าม วัฒนะ.(2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อรุณ จุติผล. (2554). *การบริหารจัดการในห้องเรียน : ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้***.** นครศรีธรรมราช : โรงพิมพ์ดีชัย.

อัมพร พงษ์กังสสนานนท์. (2563). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต***.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุดม ชูลีวรรณ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2561). *รายงานการวิจัย เรื่อง บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศที่คัดสรร*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2564). *การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อุทุมพร จามรมาน.. (2541, มีนาคม). โมเดล. *วารสารวิชาการ*. 1(3): 22-26.

Anderson, T. P. (1997). Using models of instruction. In C. R. Dills and A. J. Romiszowski, Eds. *Instructional development paradigms*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

Bounds, G. (1994). *Beyond Total Quality Management*. New York: McGraw-Hill.

Brech, E. F. L. (1960). *Organization : The Framework of management*. London : Longman, Green and Co.

Brown, Warren B., & Moberg, Denis J. (1980). *Organizational Theory andManagement : A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.

Chispeels, J. , & Ann, H. (1990). A study of factor contributing to achieving andsustaining school effective in elementary schools. *Dissertation Abstracts International*.

Clark, P. (2008). Global trends necessitating a world class education. *DissertationAbstracts International*.

Dettmann, P. E. (2004). *Administrator Faculty and Staff/Aupport Perception of MBNQA Educational Criteria for Implementation at the University of Wisconsin Stout*. New York: University of Wisconsin.

Eisner, E. (1976, April). Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*. 10(1): 135 – 150.

European Mentoring & Coaching Concil. (2015). *About the European Quality Award (EQA)*. Retrieved April 5, 2022, from http://www.emccouncil.org/eu/en/accreditation/eqa

Evans, J. R. (2006). *Quality management, organization, startegy.* New York: West Publishing.

Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (1999). *The mangement and control of quality*. New York: West Publishing.

Good, C. V. & Kappa, P. D. (2005). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Keeves, J. P. (1994). Models and model building. *The International Encyclopedia of Education*, 7, 561-565.

Keeves, J.P.(1997). *Educational Research, Methodology and Measurement : An International Handbook*. 2nd ed. Oxford : Pergaman Press.

Longman. (1987). *Dictionary of Contemporary English*. England: Clays.

Mok, Ka-ho. (2003). Decentralization and marketization of education in Singapore. *Journal of Educational Administration*. 41(4): 348-366.

Molina, L.M., Ns-Montes, J.L., & Ruiz-Moreno, A. (2007). Relationship between quality management practices and knowledge transfer. *Journal of Operations Management*. 25: 682-701.

National Institute of Standards and Technology. (2008). *Burbidge National Quality Program Educational Criteria for Performance Excellence*. Gaithersburg.MD.

Peters, T.J., & Waterman, R.H. (1982). *Insearch of excellence: Lesson from American's best run, companies*. New York : Harper and Row.

Raj, M. (1996). *Encyclopedic dictionary of psychology and education vol. 3(M-Z)*. New Delhi: ANMOL Publications PVT.

Sammonds, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective school : A review of school effective research*. London: Office for Standards in Education.

Sergiovanni, Thomas J., and others. (1980). *Educational Governance and Administration*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Singapore. Ministry of Ministration. (2000). *The school excellence model: A guide Singapore*. Singapore: The School Appraisal Branch, Schools Division, Ministry of Ministration.

Smith, R.H., et al. (1980). *Management: Making Organizations Perform*. New York: Macmillan.

Spring, *The Singapore Quality Awards*. Retrieved March 13 2022, from http://spring.gov.sq/poral/product/awards/sqa

Stufflebeam, D.L. and A.J. Shinkfield.(2007). *Evaluation Theory Models and Applications*. San Francisco : Jossey-Bass.

Tripp, S. D. & Bichelmeyer, B. (1990). Rapid prototyping: An alternative instructional design strategy. *Educational Technology Research and Development, 38* (1), 31-34.

Webster International Dictionary. (1993). *Webster*, 3rded. New International Dictionary. Springfield: M.A. Gand C. Merrian Co.

Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.สันติ อุนจะนำ
   ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารวิทยาลัยศาสนศาสตร์
2. ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลังสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มมร.ศศ.
3. พระครูสุเมธปริยัติคุณ,ผศ.ดร.
   ตำแหน่ง พธ.ด.(พุทธบริหารการศึกษา),ศษ.ม.(บริหารศึกษา), พธ.บ.(สังคมสงเคราะห์)
4. ดร.บุณเลิศ วิรพรการ
   ตำแหน่ง ปร.ด.(การบริหารนวัตกรรมทางการศึกษา), ด.ม.(การบริหารการศึกษา), ค.บ. (ภาษาไทย)
5. ดร.ส.สมบัติ มีสุนทร
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช (พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2563)

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาติแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันติ อุนจะนำ

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูสุเมธปริยัติคุณ, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ส.สมบัติ มีสุนทร

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๗๗

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร รศ.ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญน์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วันเวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๑๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร รศ.ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๙๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร รศ.ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วันเวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ผศ.ดร.สำเริง จันชุม

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว๐๙๗

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ผศ.ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๒

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.ภาวินทร์ ณ พัทลุง

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๙๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.วิมพ์วิภา รักสม

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วันเวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๙๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.ณัฐวุฒิ ภารพบ

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๙๑๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

เจริญพร ดร.แสงจันทร์ มิตรกูล

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความขอความอนุเคราะห์จากท่าน เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) เพื่อทำการวิจัย โดยโปรดอนุญาต นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระครูสุเมธปริยัติคุณ, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.บุรินทร์ภัฏ พรหมมาศ

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.เชาว์ เต็มรักษ์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.ส.สมบัติ มีสุนทร

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ประยงค์ ชูรักษ์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระครูพรหมเขตคณารักษ์, ดร.

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Developrnent Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.นวลใย สุทธิพิทักษ์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)” โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.วันชัย วงศ์ศิลป์

ด้วย นางสาลีวรรณ จุติโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช (The Development Model for Excellence Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province)" โดยมี ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาลีวรรณ จุติโชติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

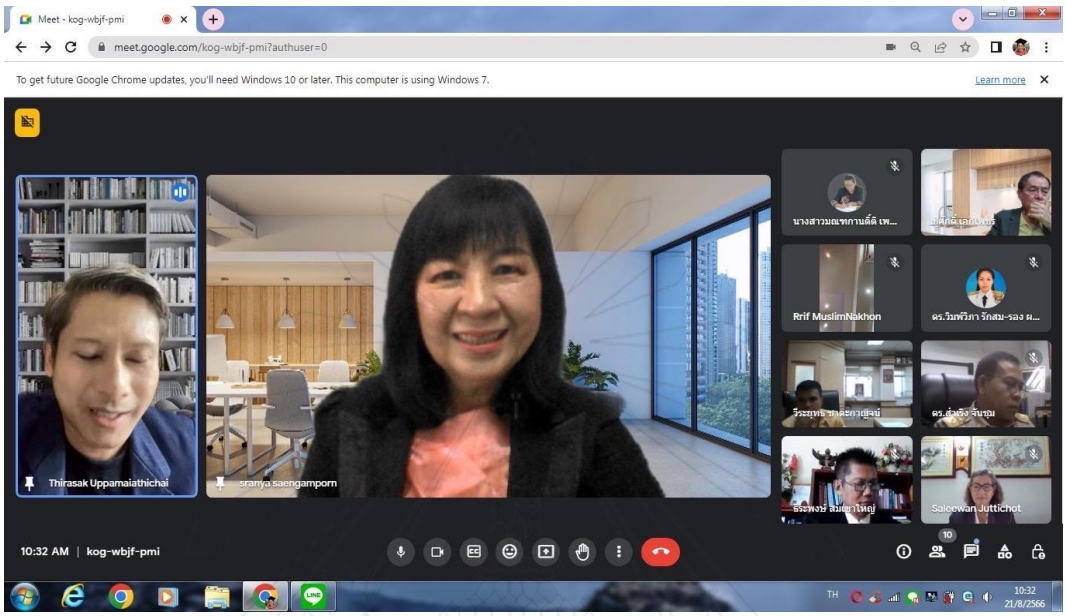
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

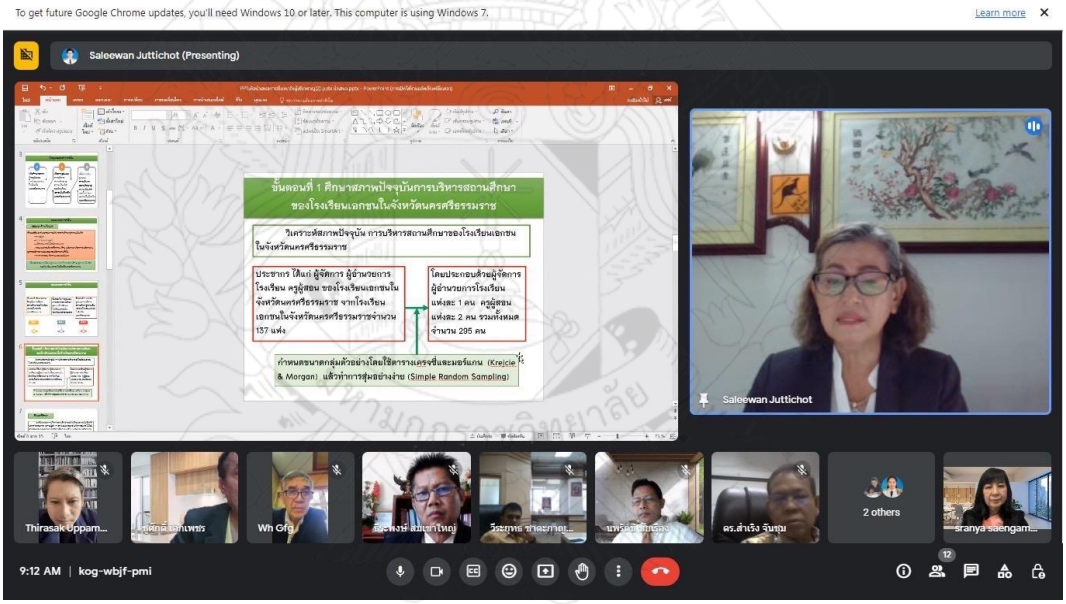
ภาคผวก ง
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

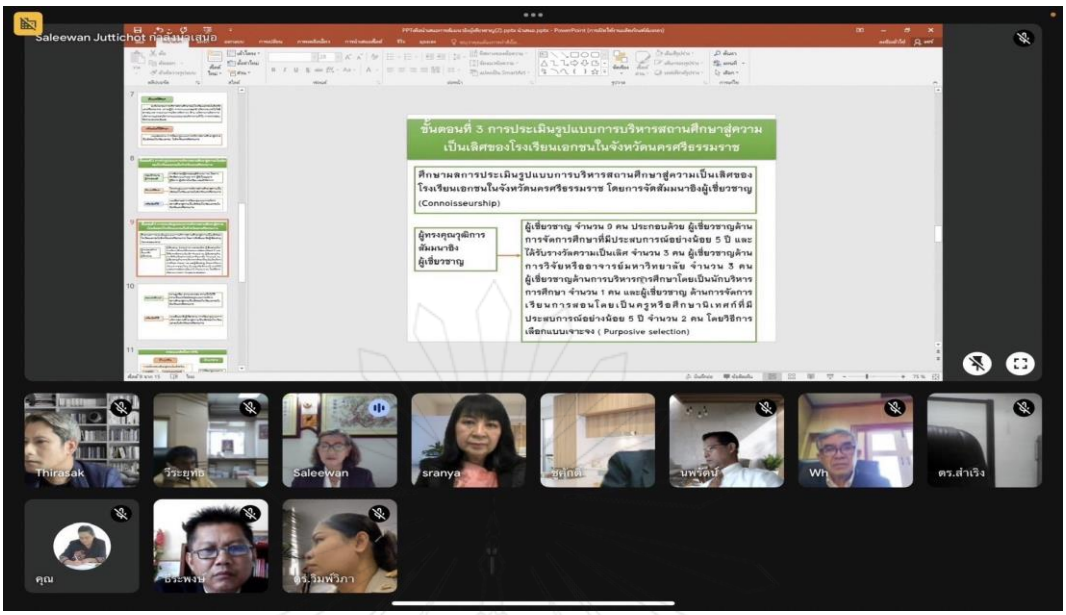
อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย

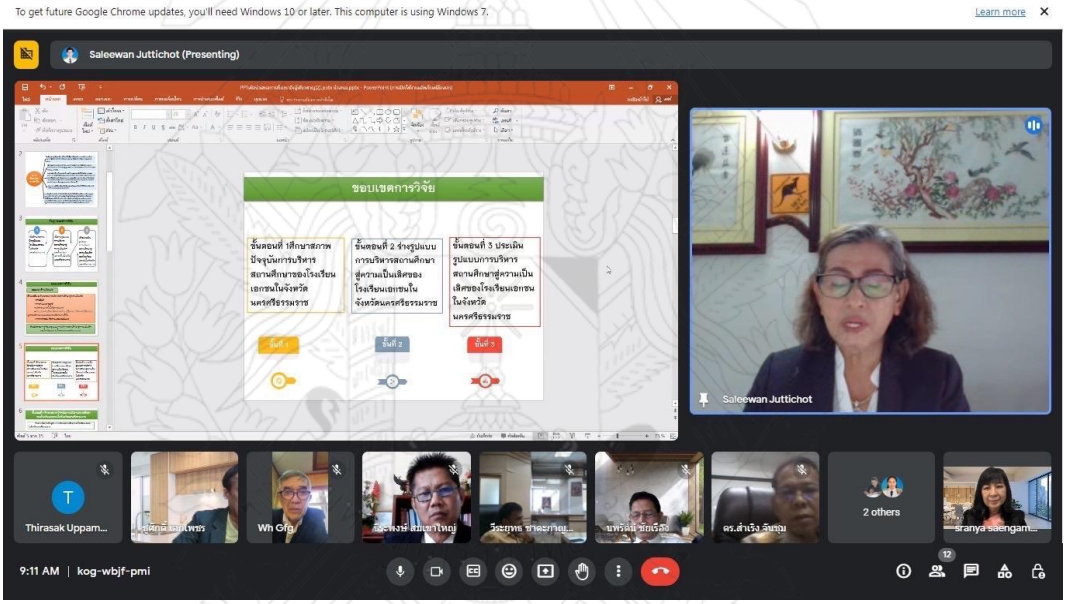


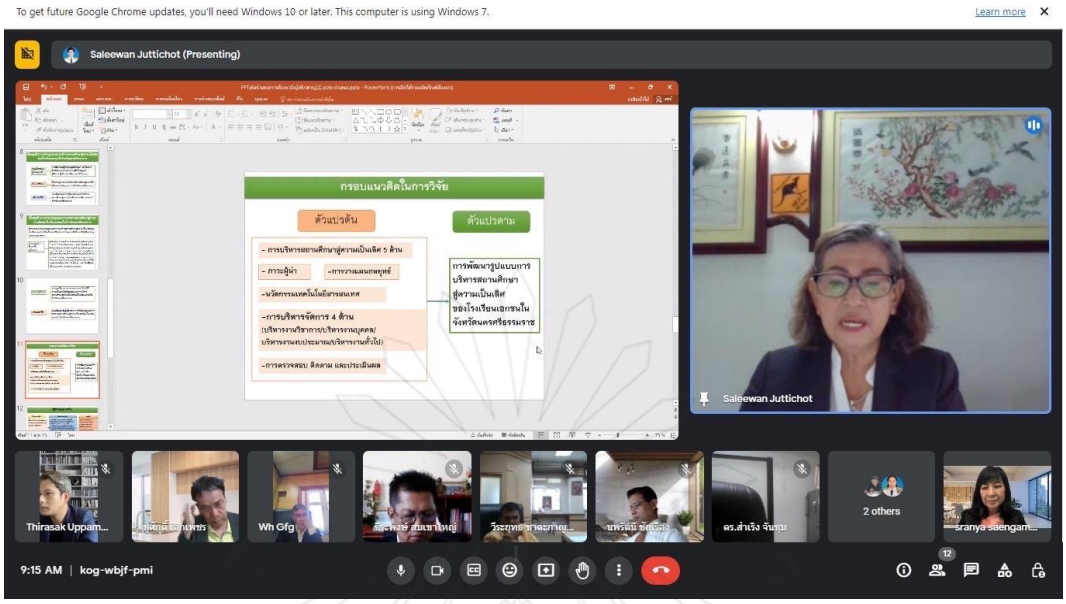
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

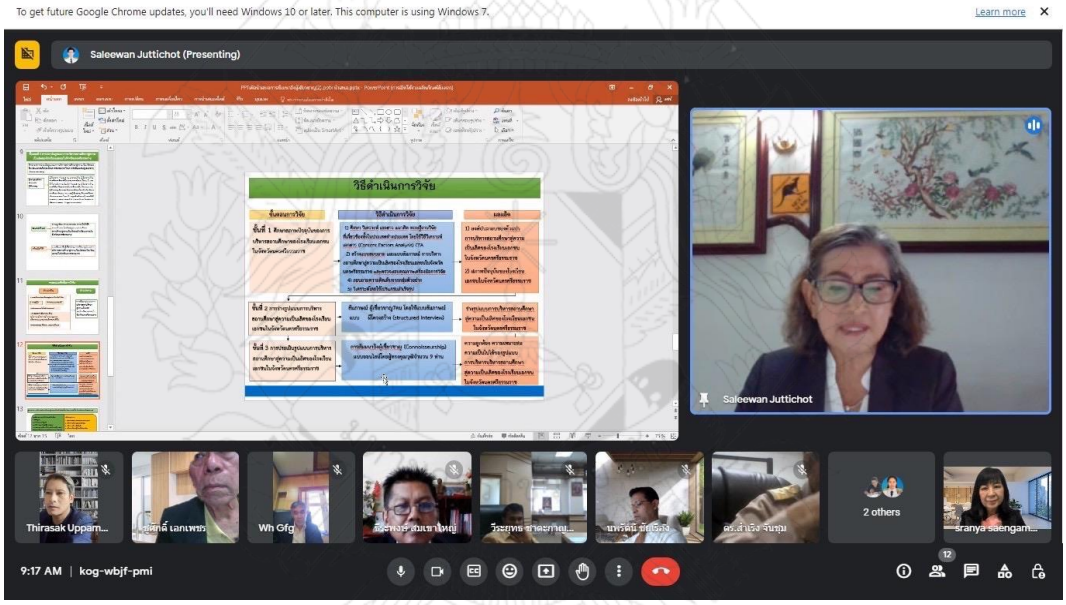


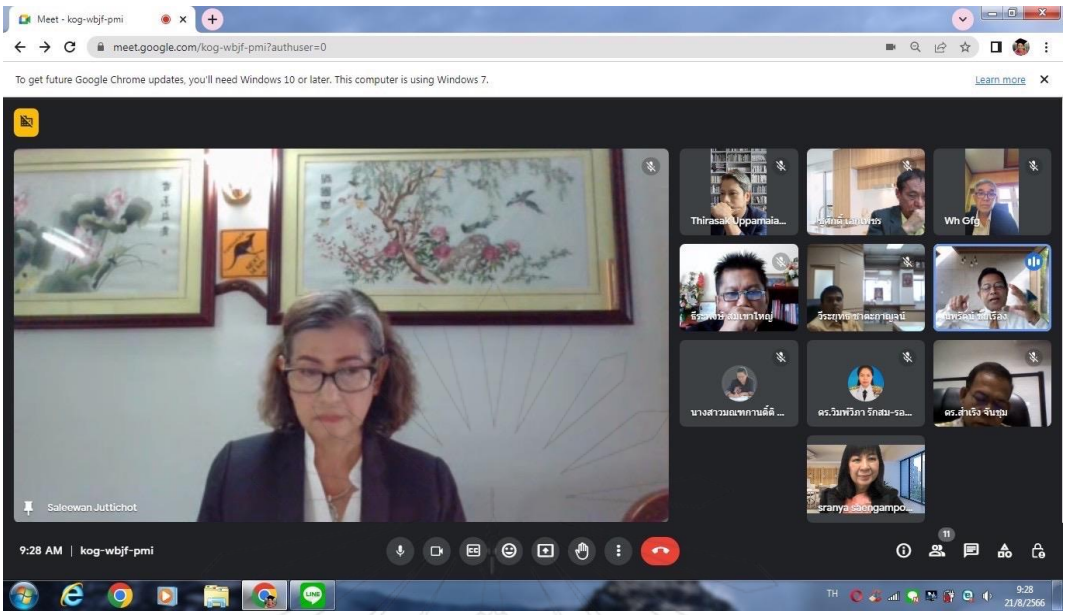



Saleewan Juttichot กำลังนำเสนอ
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
ศึกษาผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี และได้รับรางวัลความเป็นเลิศ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาโดยเป็นนักบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเป็นครูหรือศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)
Thirasak
วีระยุทธ
Saleewan
sranya
ชูศักดิ์
นพรัตน์
Wh
ดร.สำเริง
คุณ
ธนะพงษ์
ดร.วิมพ์วิภา


To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot (Presenting)
ขอบเขตการวิจัย
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
Saleewan Juttichot
Thirasak Uppam...
Wh Ofa
วีระยุทธ ชาตะกาญ...
นพรัตน์ วัยเรืองลิ้ม
ดร.สำเริง จันทน
2 others
sranya saengam...
9:11 AM | kog-wbjf-pmi


To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot (Presenting)
กรอบแนวคิดในการวิจัย
ตัวแปรต้น
ตัวแปรตาม
- การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 5 ด้าน
- ภาวะผู้นำ
- การวางแผนกลยุทธ์
- นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ
- การบริหารจัดการ 4 ด้าน (บริหารงานวิชาการ/บริหารงานบุคคล/ บริหารงานแผนประสานงาน/บริหารงานทั่วไป)
- การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
Saleewan Juttichot
Thirasak Uppam...
Wh Gfg
2 others
sranya saengam...
9:15 AM | kog-wbjf-pmi


To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot (Presenting)
วิธีดำเนินการวิจัย
Saleewan Juttichot
Thirasak Uppam...
Wh Gfg
2 others
sranya saengam...
9:17 AM | kog-wbjf-pmi


Meet - kog-wbjf-pmi
meet.google.com/kog-wbjf-pmi?authuser=0
To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot
9:28 AM | kog-wbjf-pmi


Meet - kog-wbjf-pmi
meet.google.com/kog-wbjf-pmi?authuser=0
To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot
9:46 AM | kog-wbjf-pmi

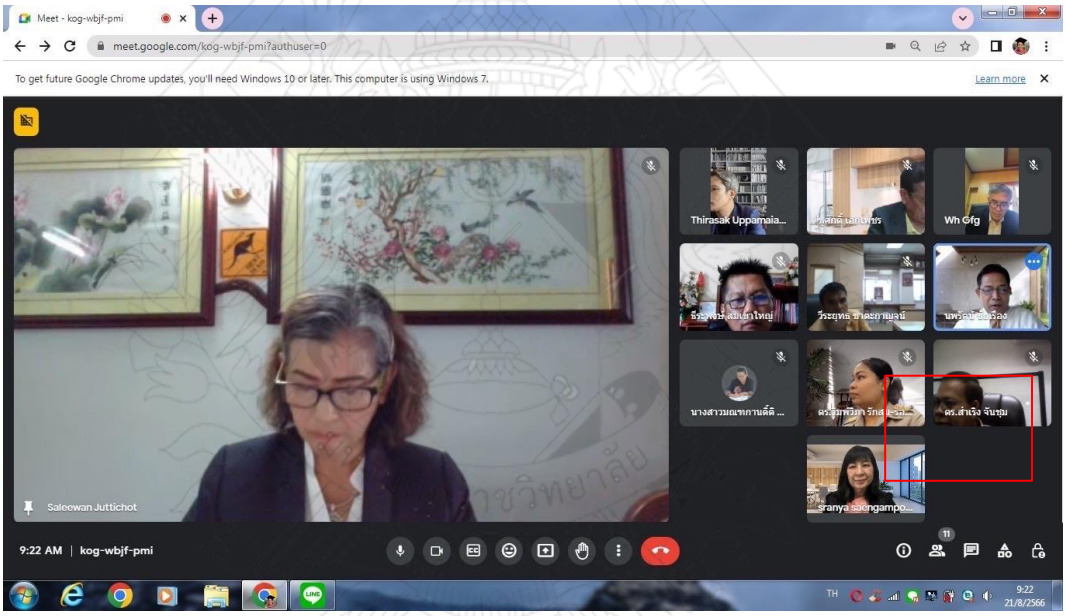

ชูศักดิ์ เอกเพชร
Thirasak
วีระยุทธ
Saleewan
sranya
ธีระพงษ์
ดร.วิมพ์วิภา
Wh
ดร.สำเริง
คุณ

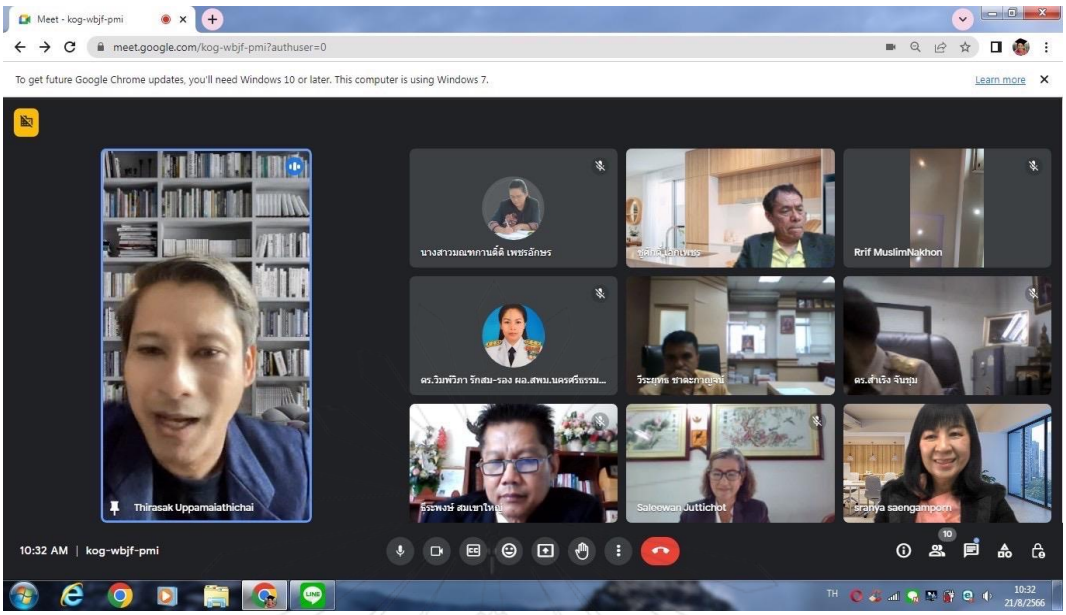

นพวัตน์ ชัยเรือง
Thirasak
วีระยุทธ
Saleewan
sranya
ชูศักดิ์
ดร.วิมพ์วิภา
Wh
ดร.สำเริง
คุณ

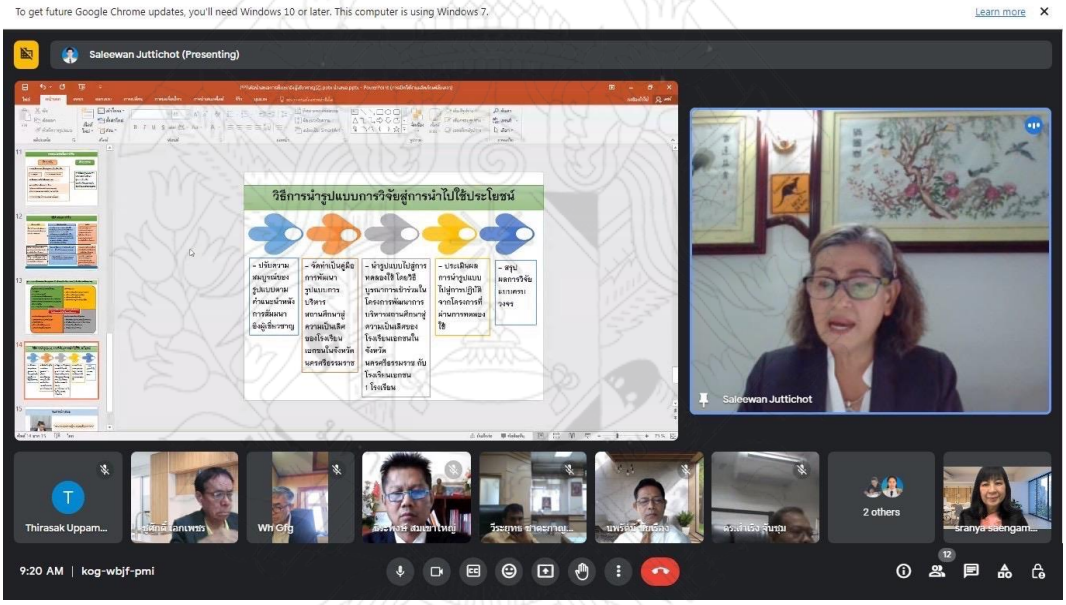

Meet - kog-wbjf-pmi
meet.google.com/kog-wbjf-pmi?authuser=0
To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Thirasak Uppamaiathi...
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่
นางสาวมณเฑกานต์ดิ เพ...
Rrif MuslimNakhon
ดร.วิมพิวา รักสม-รอง ผ...
Saleewan Juttichot
ดร.สำเริง จันทม
10:03 AM | kog-wbjf-pmi
10:03
21/8/2566

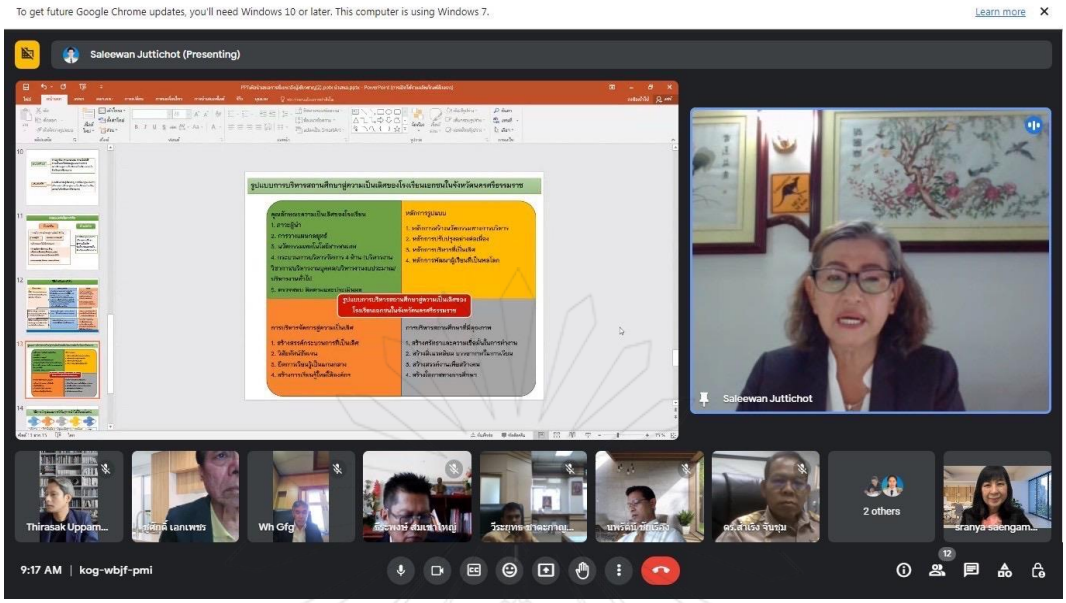

10:17 จ. 21 ส.ค.
80%
kog-wbjf-pmi
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่
Rrif
วีระยุทธ
Saleewan
sranya
ดร.สำเริง
ดร.วิมพิวา
ชูศักดิ์
Thirasak
คุณ


Wh Gfg
Thirasak
Saleewan
sranya
ธีระพงษ์
ดร.วิมพ์วิภา
ดร.สำเร็จ
คุณ


Meet - kog-wbjf-pmi
meet.google.com/kog-wbjf-pmi?authuser=0
To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot
Thirasak Uppamaia...
Wh Gfg
นางสาวมณฑกานต์ติ ...
ดร.สำเร็จ จันทุม
sranya sakngampo...
9:22 AM | kog-wbjf-pmi
9:22
21/8/2566


Meet - kog-wbjf-pmi
meet.google.com/kog-wbjf-pmi?authuser=0
To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Thirasak Uppamaiathichai
นางสาวฌชกานต์ดี เพชรอักษร
Rrif MuslimNakhon
ดร.วิภพวิภา รักสม-รอง ผอ.สพม.นครศรีธรรม...
ดร.สำเริง จันทุม
Saleewan Juttichot
sranya saengamporn
10:32 AM | kog-wbjf-pmi
10:32
21/8/2566


To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot (Presenting)
วิธีการนำรูปแบบการวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์
Saleewan Juttichot
2 others
9:20 AM | kog-wbjf-pmi


To get future Google Chrome updates, you'll need Windows 10 or later. This computer is using Windows 7.
Learn more
Saleewan Juttichot (Presenting)
Saleewan Juttichot
Thirasak Uppam...
Wh Gfg
2 others
Sranya Saengam...
9:17 AM | kog-wbjf-pmi

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ตามหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนชั่วโมงอัจฉริยะ

3. ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีการนำไปเผยแพร่แต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณทุกท่านมาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

นางสาลีวรรณ จุติโชติ
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. วุฒิการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
   - ☐ 10 - 20 ปี
   - ☐ 20 ปี ขึ้นไป
3. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้รับใบอนุญาต
   - ☐ ผู้รับใบอนุญาต
   - ☐ ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับระดับความสำคัญขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ครูผู้สอนมีการดำเนินการในข้อนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ครูผู้สอนมีการดำเนินการในข้อนั้นอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ครูผู้สอนมีการดำเนินการในข้อนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ครูผู้สอนมีการดำเนินการในข้อนั้นอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ครูผู้สอนมีการดำเนินการในข้อนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด					
3	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
4	ผู้บริหารให้ความเกื้อหนุนครูและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล					
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำหลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
9	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทีมให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิควิธีการนิเทศภายในที่มีความหลากหลาย					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีกลยุทธ์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรเป็นอย่างดี					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหารใช้แรงจูงใจกับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาผสานสัมพันธ์กับบุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม					

2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษามีการวางแผนทิศทางของสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์โดยพิจารณาความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4	สถานศึกษามีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ คำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ					
5	สถานศึกษามีการควบคุมแผนกลยุทธ์ให้มีการดำเนินการที่ถูกต้อง					
6	สถานศึกษามีการประเมินแผนกลยุทธ์ กระบวนการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของสถานศึกษา					
7	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในระดับแผนงานที่มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์หลักของสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาจัดทำกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา					
9	สถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม					
10	สถานศึกษาทำการประเมินตนเอง (SAR) ทุกปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย					
11	สถานศึกษาตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานเพื่อรายงานให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ					
12	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในครั้งต่อไป					

3. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย						
1	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรของงานวิชาการ					
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำนวัตกรรมมาจัดการเรียนการสอน					
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำกระบวนการพบกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC)					
4	สถานศึกษาสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
5	สถานศึกษาติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
6	สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ					
7	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีมาตรฐาน					
การบริหารงานบุคคล						
9	สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม					
10	สถานศึกษามีการปฐมนิเทศครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในปัจจุบัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่ครูที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม					
12	สถานศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครูเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา					
13	สถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้กับครูภายในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในและภายนอกโรงเรียน					
16	สถานศึกษานำผลสะท้อนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสำหรับปรับปรุงและพัฒนาตนเอง					

3. ด้านการบริหารงาน 4 ฝ่าย

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานงบประมาณ						
17	สถานศึกษาระดมทรัพยากร สำหรับส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา					
18	สถานศึกษาสามารถวางแผนการใช้งบประมาณที่มีร่วมถึงการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด					
19	สถานศึกษามีการสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่วางไว้					
20	สถานศึกษามีการจัดลำดับและให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียน					
21	สถานศึกษามีการจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานการณ์และความจำเป็น					
22	สถานศึกษามีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาใช้จัดการศึกษา					
23	สถานศึกษามีการกำหนดและวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้เรียน					
24	สถานศึกษามีการบริการด้านการรับเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
การบริหารงานทั่วไป						
25	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
26	สถานศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการแก้ปัญหา					
27	สถานศึกษาปรับภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
28	การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษา					
29	การดูแลด้านความสะอาดของอาคาร สถานที่					
30	มีอาคารสถานที่ ห้องประกอบการเอื้อต่อการเรียนการสอน					
31	มีการดำเนินงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสม					
32	สถานศึกษามีข้อมูลผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน					

2. ด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบรรจุลงในโครงการ/แผนงานของกรอบงบประมาณ					
2	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้คิดค้นสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
3	สถานศึกษามีระบบการประเมินผลในการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
4	สถานศึกษามีนโยบายกระตุ้น ส่งเสริมการประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา					
5	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
6	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ					
7	มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการสมัยใหม่					
8	สถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ อินเตอร์เน็ตประสิทธิภาพสูงพร้อมใช้					
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่					
10	ผู้บริหารจัดการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน					
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้					
12	มีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำงานเป็นทีม					
13	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์					
14	ส่งเสริมใช้สื่อ Social ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นเครื่องมือ สื่อสารสำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครูกับนักเรียน					
15	สถานศึกษามีระบบการจัดการข้อมูลเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่จะนำไปใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					

5. ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล

ข้อที่	องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ระดับความความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	สถานศึกษาออกคำสั่งปฏิบัติหน้าที่งานอย่างชัดเจน ในการตรวจสอบติดตามและประเมินผล					
2	สถานศึกษาตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เป็นระบบตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎ ข้อบังคับของสถานศึกษาที่วางไว้					
3	สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลโดยนำตัวชี้วัดกับผลการดำเนินงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4	สถานศึกษาบันทึกข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐาน จัดทำรูปเล่มรายงานเสนอต้นสังกัดและสาธารณชนทราบโดยทั่วกัน					
5	สถานศึกษาการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาของโครงการ กิจกรรม					
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้จากกระบวนการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
7	สถานศึกษามีระบบรวบรวมข้อมูล สารสนเทศและการ จัดการความรู้เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
8	สถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา					
9	สถานศึกษามีการกำกับตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง					
10	สถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินในการตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันและดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนด					
11	สถานศึกษามีการจัดสร้างและใช้เครื่องมือในการตรวจสอบประเมินผลตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน					
12	สถานศึกษามีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย					
13	สถานศึกษามีการนำข้อบกพร่องจากการดำเนินการมาปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านกระบวนการ PLC หรือพูดคุยร่วมกัน					
14	สถานศึกษามีการรายงานผลการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง					
15	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาลีวรรณ จุติโชติ
วัน เดือน ปี เกิด : 5 ตุลาคม 2504
ภูมิลำเนา : 1 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าดี อำเภอลานสกา
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80230
ที่อยู่ปัจจุบัน : 60/83 ถนนพัฒนาการคูขวาง ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
วุฒิการศึกษา
พ.ศ. 2553 : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2534 : กรรมการบริหาร
บริษัท เจ.บี.เครื่องกรองน้ำ นครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2566 : บริษัท เจ.บี.เครื่องกรองน้ำ นครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน : 60/83 ถนนพัฒนาการคูขวาง ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000
ตำแหน่ง : กรรมการบริหาร บริษัท เจ.บี.เครื่องกรองน้ำนครศรีธรรมราช