

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CONDITIONS AND GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF PRIVATE SCHOOLS IN NAN
PROVINCE TO EXCELLENCE UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ของ สุปรีย์ สุปรียศิลป์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุปรีย์ สุปรีย์ศิลป์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
ปริญญา:	
คำสำคัญ:	การบริหาร, ความเป็นเลิศ, โรงเรียนเอกชน

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่านและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 2) แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรความร่วมมือของบุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณครู กำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการนิเทศติดตามทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน มีความมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมความเข้มแข็งของโรงเรียนในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจต่อผลสำเร็จของโรงเรียน

Title: CONDITIONS AND GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF PRIVATE SCHOOLS IN NAN PROVINCE TO EXCELLENCE UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION

Author: Supreede Supriyasilp, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Santi Buranachart

Keywords: Administration, Excellence, Private School

ABSTRACT

The objectives of this study were as follows: 1) to study the state of private school administration in Nan Province. towards excellence and 2) to study the guidelines for the management of private schools in Nan province. to excellence under the Office of the Private Education Commission

The sample groups in this research were Nan Province Private School Administrators and Teachers There were 356 students in private schools in Nan Province. The instrument used was a 5–level estimation scale questionnaire with a confidence value of 0.974. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and structured interviews Analyze the data from the interview. By means of content analysis (Content Analysis) and draw conclusions.

The results of the research were found that 1) the state of the private school administration in Nan province towards excellence. The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the practice–oriented aspect. Customer focus Organizational Leadership, Results, Measurement, Analysis, and Knowledge Management strategic planning and personnel focus 2) Guidelines for the management of private schools in Nan for excellence found that school administrators should have the participation of personnel. and support personnel to develop their potential in both academic work Moral, Ethics, and Ethics of Teachers Determine the direction of operation in accordance with the strategic plan of the school. and build a network of cooperation to improve the quality of education There is a follow–up supervision process both within the educational institutes and the affiliated agencies. Personnel have been developed in accordance with the work. With determination, dedication, sacrifice, resulting in quality students towards excellence and enhancing the school's strength to manage effectively and successfully. All stakeholders are satisfied with the school's success.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ด้วยความเอาใจใส่และจิตเมตตา ยิ่ง ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ นายสมเด็จ อุดแดง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 นางสาคร สุปรียศิลป์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมปัญญา นางนวเนตร ยอดอุดม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด น่าน และที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนว ปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอโน้มรำลึกถึงอำนาจบารมีของ คุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาใน การศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัว ของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียน หนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุปรیتی สุปรียศิลป์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	11
แนวคิดการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ.....	16
แนวทางการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ	20
บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.....	58
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.....	69
บทที่ 5 บทสรุป.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	96
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ประวัติผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	53
ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาพรวม	58
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ นำองค์กร.....	59
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ วางแผนเชิงกลยุทธ์.....	61
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ มุ่งเน้นผู้เรียน.....	63
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ วัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	64
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ มุ่งเน้นบุคลากร	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการ มุ่งเน้นการปฏิบัติ.....	67

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนใน
จังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน
ผลลัพธ์68



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุขและพัฒนาประเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้ผู้คนเรียนรู้มากขึ้น ช่วยทำให้คนเป็นคนที่มีความรู้ การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญในฐานะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมเจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับซึ่งวัฒนธรรมทางสังคมที่เกิดขึ้น จากกิจกรรมทุกอย่างทางด้านการศึกษาได้ถูกดำเนินการโดยสถาบันและองค์กรต่าง ๆ โดยแนวทางและยุทธวิธีที่แตกต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า บรรดากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการบริหาร การศึกษา ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา หลักสูตร กระบวนการ ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผลผลิต คือ นักเรียนที่มีความรู้สูงที่สุด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 1) การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดนและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้รับผลกระทบดังกล่าวประกอบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันมีแนวโน้มให้เห็นว่าสังคมไทยกำลังก้าวสู่ภาวะวิกฤต การจะแก้ภาวะวิกฤตได้นั้น ปัจจัยสำคัญ คือ คุณภาพของคน การพัฒนาคนจึงนำไปสู่การพัฒนาประเทศดังคำกล่าวที่ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองนั้น เป็นเป้าหมายสูงสุดของประเทศ ถ้าปราศจากพลเมืองที่มีคุณภาพ แม้ประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์เพียงใด ก็ยังไม่ทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่นั้นเป็นประโยชน์ ในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติได้ โรงเรียนเป็นสถาบันจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เป็นแหล่งเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กในทุก ๆ ด้านและมุ่งเน้นให้เป็นพลเมืองดีทางสังคมการบริหารจัดการภายในโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้น โรงเรียนที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการย่อมก่อให้เกิดมิติแห่งความเป็นเลิศในระบบการจัดการศึกษายุคใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ที่ต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง ดำเนินการเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การซึ่งการทำให้เป็นโรงเรียนมีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศ (จิตรราภรณ์ สามไชย, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถจัดระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นระบบโดยเฉพาะการพิจารณาจากองค์ประกอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของปัจจุบันโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน มีจำนวน 12 แห่ง ได้รับผลกระทบจากการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียน การขาดอัตรากำลังเนื่องจากครูลาออกไปสอบบรรจุในโรงเรียนรัฐบาล การแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง ด้วยเหตุที่ผู้ปกครองล้วนเห็นว่า คุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียน ดังนั้น โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นจุดขายและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนยังคงดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง

จากความสำคัญที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้แนวทางการดำเนินงานเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) จำนวน 7 ด้าน เพื่อให้มีวิธีปฏิบัติและผลงานที่เป็นเลิศ เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการและการบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อความคงอยู่ของโรงเรียนเอกชนและสร้างความสามารถในการแข่งขันในเวทีการพัฒนาคุณภาพทั้งในระดับชาติและระดับสากล

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นอย่างไร
2. แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีแนวทางอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 422 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 434 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2564)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 7 ด้าน ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2555, หน้า 11) ดังนี้

- 1) ด้านการนำองค์กร
- 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน
- 4) ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
- 6) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ
- 7) ด้านผลลัพธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งมีทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้

1.1 การนำองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน ชี้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน ระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารกับครูและบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

1.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำ วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการ บรรลุความสำเร็จ

1.3 การมุ่งเน้นผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพัน กับผู้เรียน วิธีการที่โรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียน และการใช้สารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและค้นหา ความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

1.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการ เกี่ยวกับ การเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ และการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศในการ ดำเนินงานและการ จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

1.5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาและ การจัดการบุคลากร การสร้างความผูกพันและความสามัคคีให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ ร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องไปในทิศทาง เดียวกัน

1.6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนด สมรรถนะ หลักและระบบงาน การออกแบบการจัดการ การปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อ นำระบบงานไปใช้ สร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.7 การมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียนและปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้น ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณและการเงิน การมุ่งเน้นครูและ บุคลากร ประสิทธิภาพของกระบวนการ และการนำองค์กร

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เอกชนในจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

3. ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. ผลการศึกษาทำให้ทราบแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้
เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อ
ปรับปรุงสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน ให้มีระบบการบริหารจัดการที่มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
4. แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
 - 4.1 การนำองค์กร
 - 4.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
 - 4.3 การมุ่งเน้นผู้เรียน
 - 4.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - 4.5 การมุ่งเน้นบุคลากร
 - 4.6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติ
 - 4.7 ผลลัพธ์
5. บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฟาโย (Fayo, 1916 อ้างอิงใน ตำรวัดพัฒนา, 2545, หน้า 9) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการและจัดพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ “Administration Industrielle et Generale” ฟาโย เห็นว่า หลักในการบริหารจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่าง ๆ โดยกำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. อำนาจสั่งการ (Authority) ซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งในการทำงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่คำสั่งในการทำงานได้

3. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์การต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสถานภาพงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

4. หลักการสั่งการโดยคนเดียว (Unity of Command) เป็นหลักการซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

5. การมีทิศทาง (Unity of Direction) คือ การมีทิศทางหรือเป้าหมายเดียวกันโดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง, แผนก, ฝ่าย) ในองค์การที่มีกิจกรรมแตกย่อยออกมา

6. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Interests to the General Interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

7. หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

8. หลักการรวมอำนาจ (Centralizing) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ฟาโย (Fayol) เห็นว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่ หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใด ๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ

10. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัสดุสิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบและมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ

11. ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ฟาโย (Fayol) กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรมและความโอบอ้อมอารี

12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกร (Stability of Tenure of Personal Faye) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคคลกรในองค์การ ซึ่งจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากร การพัฒนานักบริหาร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงาน แล้วทำต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน

14. สามัคคีคือพลัง (Esprit De corps) เป็นภาษิตที่ว่า สามัคคีคือพลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในองค์การ

สรุปจากแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารที่ฟายโย (Fayol) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการและจัดพิมพ์ไว้เป็นหนังสือ ซึ่งได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ในการบริหารจัดการควรยึดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวปัจจัยต่าง ๆ

ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน "Administatrae" หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า "Minister" ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกัน กำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คำเที่ยง, 2545, หน้า 1)

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ "การบริหาร" และ "การจัดการ" การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า "ผู้บริหารการศึกษา" หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้า ในสถานศึกษา เรียกว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา" ได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การบริหาร" ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการทำงานผ่านบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ โดยที่กระบวนการการบริหาร หมายถึง หน้าที่การบริหารซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีการเริ่มต้นและเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545) และศิริพร พงศ์ศรีโรจน์

(2552) แบ่งหน้าที่ทางการบริหาร ออกเป็น 5 อย่าง คือ (1) การวางแผน (2) การจัดการองค์กร (3) การจัดคนเข้าทำงาน (4) การนำ (5) การควบคุม

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหาร (Administration) กับ คำว่า การจัดการ (Management) มีความหมายคล้ายหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งบางครั้งบางโอกาสก็สามารถใช้แทนกันได้ การให้นิยามหรือความหมายของการบริหารมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับทัศนะและแนวทางการศึกษาของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่เนื้อหาใจความส่วนใหญ่จะเป็นไปในทางเดียวกัน ดังนี้

Koontz and Donnel (1972, p. 43, อ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, หน้า 25) กล่าวว่า นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับการบริหารว่า คำว่า การบริหารงาน ในภาษาอังกฤษ มีคำใช้อยู่สองคำ คือ คำว่า Administration และ Management ความแตกต่างอยู่ที่ Administration เน้นเรื่องนโยบาย ส่วนคำว่า Management เป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติจัดทำหรือระดับปฏิบัติการ แต่หากพิจารณาในด้านความนิยมในการนำคำมาใช้แล้วพบว่า คำว่า Administration นิยมใช้ในทางการบริหารราชการ และคำว่า Management นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตาม คำสองคำนี้อาจใช้แทนกันได้และหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุมองค์กร

ศิริ ถิธาสนา (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหาร หรือหน้าที่การบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคณะทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

ชณิษฐ์นันท์ สุภักตกุลศิริ (2555, หน้า 27) กล่าวว่า “การบริหาร” เป็นกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่าง ๆ ผ่านกระบวนการ หรือหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ 5 อย่าง คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำและการควบคุม สรุปได้ว่า “ระบบการบริหาร” หมายถึง ชุดหรือกลุ่มขององค์ประกอบอยู่ต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันตามหน้าที่ หรือกระบวนการทำงาน การบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การนำ และ

การควบคุม โดยกระบวนการเหล่านี้ต่างก็ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แก่ ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านการบริหาร

จากความหมายข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การบริหาร การดำเนินการจัดระเบียบองค์กรให้เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้อย่างมีเป้าหมายโดยมีการควบคุมดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอยู่เนื่อง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหาร

ลันดี บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า กุลิคและเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้เสนอแนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งค้นหาวิธีการบริหารที่ดีที่สุด โดยมีลำดับขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการปฏิบัติตามแนวทางนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การจัดทำโครงสร้างของการบริหารโดยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ พร้อมตำแหน่งต่าง ๆ ตามการกำหนดหน้าที่ การจัดกรอบอัตรากำลังขององค์การ การกำหนดวิธีการติดต่อประสานงานตำแหน่งต่าง ๆ ในทุกระดับ

3. การบริหารบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การเลื่อน/ลดชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย การสั่งการในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรอบคอบ รวมถึงการติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

5. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การแจ้งผลการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในระดับบังคับบัญชา หน่วยงานระดับล่าง หน่วยงานระดับ

เดียวกัน การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานต่อสาธารณชน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการขอความร่วมมือในด้านต่าง ๆ และช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินในส่วนของ การเสนอขอตั้งงบประมาณขององค์การ และรวมถึงการใช้จ่ายเงินงบประมาณรวมทั้ง การตรวจสอบควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์

สรุป กระบวนการในการบริหารงานของผู้บริหารที่จะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติด้วย ซึ่งมีผลที่ให้ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสมาชิกในสังคมทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและวัฒนธรรม เพื่อให้มีค่านิยมที่ตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้พัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 146) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการใช้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2544, หน้า 16) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา เป็นการ ทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียนโดยการทำให้เกิด ความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน ประชาชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติการกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหาร สถานศึกษาเป็นความสามารถเป็นการจัดกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน ในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพ ให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ใช้ระบบ การประเมินผลงานที่อาศัย ตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการพัฒนางาน ให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณชน

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษา เป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้ การพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพตามต้องการได้ การบริหารการศึกษาไทย แต่เดิมใช้รูปแบบ การรวมอำนาจ การบริหาร และการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง และมีอำนาจการบริหาร การตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาส่วนภูมิภาค และสถานศึกษา แต่แนวปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปให้ หน่วยงานระดับปฏิบัติงาน อันได้แก่ โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยการ บริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นประการสำคัญ ได้แก่

1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา ให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญกับการบริหารวิชาการ ดังนี้

สมศักดิ์ แก้วสม (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ตามกำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพและความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 35)

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร

งบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้ จากการบริหารมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

พุทธา โพธิ์มะฮาด (2548, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีและการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้เห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553, หน้า 6) ให้ความหมาย งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิศรภาพได้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ชำราชากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ระบบการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีนักวิชาการผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านการวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานเป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

คือ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 23) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล

สารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

แนวคิดการบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช (2550, หน้า 46) ได้กล่าวว่า สถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติอเมริกา (National Institute of Standards and Technology: NIST) เป็นสถาบันที่ดำเนินการในโครงการคุณภาพแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศเพื่อช่วยให้องค์กรใช้เป็นแนวทางที่สอดคล้องกันในการบริหาร โดยทำการศึกษาถึงแนวคิดการบริหารขององค์กรที่มีการดำเนินงานที่ดีหลายแห่ง ผลปรากฏว่า แนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ศูนย์กลางการเรียนรู้ทางการศึกษา 3) การเรียนรู้ขององค์กรและของบุคคล 4) การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่ และหุ้นส่วน 5) ความคล่องตัว 6) การมุ่งเน้นอนาคต 7) การจัดการเพื่อนวัตกรรม 8) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม 10) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และ 11) มุมมองเชิงระบบ (Baldrige Nation Program, 2005) ได้ให้คำอธิบายในแต่ละแนวคิดมีดังนี้

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้นำระดับสูงขององค์กรควรกำหนดทิศทางและสร้าง องค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียน บรรยากาศของการเรียนรู้ ค่านิยมขององค์กรที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งตั้งความหวังให้สูง โดยทิศทางขององค์กร ค่านิยม และความคาดหวังเหล่านั้น ควรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช, 2550, หน้า 67) ผู้นำควรมั่นใจ ว่าการกำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีในการสร้างความ เป็นเลิศให้เกิดขึ้นแก่องค์กรจะกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งสร้างความรู้และความสามารถส่วนค่านิยมและกลยุทธ์นั้นจะช่วยในการชี้นำกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจขององค์กรผู้นำระดับสูงควรกระตุ้น จูงใจและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำระดับสูงควรแสดงความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมและผลการดำเนินงานต่อระบบธรรมาภิบาลขององค์กร ดังนั้น จึงควรแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในด้านจริยธรรม วิสัยทัศน์ กิจกรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานขององค์กร

2. ศูนย์กลางของการเรียนรู้ทางการศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกคน ให้เต็มศักยภาพ องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องให้โอกาสกับผู้เรียนในการค้นคว้าสู่ความสำเร็จ สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และตลาดแรงงาน คุณลักษณะสำคัญของ

ศูนย์กลางการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาความคาดหวังที่สูงและมาตรฐานผู้เรียนทุกคน 2) ผู้สอนต้องเข้าใจว่าผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้และอัตราการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 3) อัตราการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ อาจแตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของวิชา ดังนั้น องค์การการศึกษาต้องมีการพัฒนาวิธีการยกระดับการเรียนรู้ และสารสนเทศการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน 4) ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ซึ่งต้องใช้เทคนิคประสบการณ์มากมายหลายอย่าง เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน 5) ใช้การประเมินก่อนเรียนและระหว่างเรียน เพื่อวัดในขั้นตอนแรก และนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน 6) ในการประเมินสรุปเพื่อเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานภายนอกองค์กร และค่าเฉลี่ยของสิ่งที่ผู้เรียนรู้ และสิ่งที่ผู้เรียนควรจะทำ ได้ 7) ครอบคลุมผู้เรียนจะได้รับ การประเมินตนเอง เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนา และตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) ให้ความสำคัญกับการส่งต่อข้อมูลจากโรงเรียนเดิมไปยังโรงเรียนใหม่ที่ผู้เรียนไปเข้าเรียนและจากโรงเรียนไปยังสถานที่ทำงาน

3. การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละคน องค์กรที่สามารถบรรลุผลที่เป็นเลิศได้ต้องมี แนวปฏิบัติที่ดีในการเรียนรู้ขององค์กรและพนักงาน ต้องปลูกฝังการเรียนรู้ลงไปใน การปฏิบัติงาน ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้การนำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้ ต้อง 1) เป็นเรื่องปกติประจำวัน 2) มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร 3) ส่งผล ต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง 4) มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร 5) เกิดขึ้น จากการมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและสามารถทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ที่มาของ องค์กรนั้นมาจากความคิดของผู้สอน และบุคลากรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ข้อมูลจาก ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในวิธีการที่เป็นเลิศ และ การเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และการเจริญเติบโตของ องค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลดังนี้

3.1 ผู้สอนมีความพึงพอใจและมีทักษะหลากหลายมากขึ้น

3.2 เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานใน องค์กร

3.3 การสร้างทรัพย์สินทางความรู้ในองค์กร 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้าง นวัตกรรมควรมีการปรับตัว มีความยืดหยุ่น การรับรู้ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องของตลาด รวมทั้งความพึงพอใจของผู้สอนและเจ้าหน้าที่

4. การให้ความสำคัญกับผู้สอน เจ้าหน้าที่และหุ้นส่วน เป็นการมุ่งเน้นที่จะทำให้ พวกเขา มีความช่วยเหลือพึงพอใจ มีความสุข และได้รับการพัฒนาสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้ได้ คือ

1) ผู้นำต้อง แสดงให้เห็นว่ามีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จ

2) ยกย่องชมเชยผู้สอนและเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการให้ผลตอบแทนตากปกติ 3) มีการพัฒนาและความก้าวหน้าและอาชีพภายในองค์กร 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบริการลูกค้าและมีส่วน สนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดีขึ้น 5) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริม ให้ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ กล้าคิดกล้าทำ สร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น

5. ความคล่องตัว การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่มีแข่งขันได้นั้น ต้องอาศัยความคล่องตัว ซึ่งหมายความว่า จะต้องสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรต้องเรียนรู้ถึงจุดเน้นที่เกี่ยวกับการวัดผลการตอบสนองด้านเวลาที่ผลักดันให้โครงสร้างองค์กรมีความเรียบง่าย รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กรเวลาจึงเป็นตัววัดที่สำคัญตัวหนึ่งของกระบวนการให้ความสำคัญด้านเวลาและอาจส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การปรับปรุงองค์กร คุณภาพ ต้นทุนและผลผลิตภาพ

6. การมุ่งเน้นอนาคต ต้องมีความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตลาดการศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ต้องมุ่งเน้นที่จะสร้างพันธมิตรระยะยาวกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ชุมชน นายจ้าง ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ การวางแผนขององค์กร จึงควรคาดการณ์ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความคาดหวังทางการศึกษา และแนวคิดทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ความต้องการของผู้เรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง โอกาสของหุ้นส่วน วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยี ส่วนแบ่งทางการตลาดความเปลี่ยนแปลงทางกฎระเบียบ ความคาดหวังของชุมชน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของคู่แข่งดังนั้นวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรขององค์กรจึงควรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการปรับปรุงโปรแกรม การบริการ กระบวนการภายในองค์กร รวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่เพิ่มคุณค่าให้กับผู้เรียนและเป็นการปรับปรุงการจัดการศึกษาทั้งหมด รวมทั้งกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้นำจึงควรจัดนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและผสมผสานนวัตกรรมเข้าไว้ในการทำงานประจำวันด้วย

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง การดำเนินการขององค์กรต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศ หลายประเภทประกอบกับการจัดการองค์กรการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

มีความสำคัญมาก ซึ่งการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานนี้ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศทุก ๆ ด้าน มาประกอบหาแนวโน้ม

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้นำองค์กรควรเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะ จริยธรรม และการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วย ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม สาธารณสุข ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม องค์กรควรเน้นเรื่องจริยธรรมและปฏิสัมพันธ์ ต่าง ๆ ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักปฏิบัติทางด้านจริยธรรม ควรเป็นข้อกำหนดที่必须有 การติดตามโดยระบบธรรมาภิบาล

10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า การวัดผลการดำเนินงานขององค์กร ควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปสร้างคุณค่าและรักษาสมดุลของคุณค่าให้กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง นายจ้าง ครูผู้สอน การสร้างคุณค่าให้กับกลุ่มเหล่านี้ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กรและการเติบโตของการศึกษาด้วย กลยุทธ์ขององค์กร จึงควรระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและ กิจกรรมต่าง ๆ สนองต่อความต้องการของผู้ที่ส่วนได้ส่วนเสีย และไม่เกิดผลกระทบทางลบใด ๆ แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

11. มุมมองในเชิงระบบการจัดการ การดำเนินการโดยรวมจะประสบผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการสังเคราะห์ การมุ่งไปในทางเดียวกันและการบูรณาการ คือ การมองภาพรวมขององค์กรโดยใช้ความต้องการหลักของธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนงาน เป็นพื้นฐานการมุ่งไปในทางเดียวกัน หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหมด จะเห็นได้ว่า แนวคิดหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ตามแห่งคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นแนวคิดหรือค่านิยมหลัก ที่นำมาปรับใช้กับองค์กรทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย องค์กรประกอบต่าง ๆ 11 องค์กรประกอบ แต่บางองค์กรประกอบก็ไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทันที เนื่องจากมุ่งเน้นทางด้านธุรกิจโดยเฉพาะ ดังนั้นหลายสถานศึกษาต้องการยึดแนวคิดหลักนี้ ต้องมีการปรับองค์ประกอบเสียก่อน

การจะยึดเอารูปแบบการบริหารระบบใดระบบหนึ่งเพียงระบบเดียว จึงไม่ค่อยเหมาะสมนัก สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนารูปแบบของระบบการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจึงควรศึกษา เรื่องนี้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาของตน

จะเห็นได้ว่า แนวคิดหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ตามแห่งคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นแนวคิดหรือค่านิยมหลักที่นำมา

ปรับใช้กับองค์การทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศในการบริหารจัดการประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ 11 องค์ประกอบ แต่บางองค์ประกอบก็ไม่สามารถที่จะนำมาใช้ได้ทันที เนื่องจากมุ่งเน้นทางด้านธุรกิจโดยเฉพาะ ดังนั้น หลายสถานศึกษาต้องการยึดแนวคิดหลักนี้ ต้องมีการปรับองค์ประกอบเสียก่อน

การจะยึดเอารูปแบบการบริหารระบบใดระบบหนึ่งเพียงระบบเดียว จึงไม่ค่อยเหมาะสมนัก สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนารูปแบบของระบบการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จึงควรศึกษาเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษาของตน

แนวทางการบริหารสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการพัฒนารูปแบบเพื่อใช้เป็นแม่แบบระบบบริหารที่มีคุณภาพระดับโลก ในแต่ละรูปแบบก็จะมี จุดเน้นที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย องค์ประกอบและประเด็นย่อย รวมทั้งระบบการให้คะแนน ที่แตกต่างกันด้วย องค์กรที่ได้รับรางวัลจะเป็นที่ยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและ ต่างประเทศซึ่งสื่อถึงความเป็นเลิศในระบบการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2555, หน้า 6) ดังนั้น ในการศึกษาแบบการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาถึงรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่เลือกสรรแล้ว คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มาลาคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Aldridge National Quality Award: MBNQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA) รางวัล คุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) และรางวัลสถานศึกษา พระราชทาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาลาคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Aldridge National Quality Award: MBNQA) เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่รัฐบาลประเทศ สหรัฐอเมริกาได้ตราเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 1987 เพื่อมอบให้แก่องค์กรที่ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี ซึ่งเกณฑ์ที่ได้ระบุไว้มา จากการศึกษาวิจัยถึงการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เกณฑ์เหล่านี้มีการปรับปรุงตลอด ภายใต้แนวคิดหลักสำคัญของรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับ นวัตกรรมทางการบริหาร และเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง เช่น ในปี ค.ศ. 2001 และ 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนา เกณฑ์โดยนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมิน และในปี ค.ศ. 2003 และ 2004 ได้นำแนวคิด เรื่อง การจัดการความรู้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์ประกอบของระบบ Aldridge National Quality Program, 2002 and 2004 MBNQA เป็นรางวัลที่มาตรฐานระดับโลก และเป็นแนวทางซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้ง TQA ซึ่งเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยด้วย ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจหรือภาคการศึกษา การดูแลคุณภาพล้วนอยู่บนพื้นฐานหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการ การใช้ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อน และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ของ MBNQA ถูกกำหนดขึ้นจากค่านิยมหลักและแนวคิดข้างต้น สามารถแบ่งเกณฑ์ในการพิจารณาออกเป็นหมวดได้ 7 หมวด คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้า และตลาด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ องค์ประกอบเกณฑ์ข้างต้นของ MBNQA มีรายละเอียดเหมือนกับ TQA เนื่องจากเป็นต้นแบบของ TQA (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2555, หน้า 6)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA) เป็นรางวัลที่ประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ 2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร 3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กร รูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ MBNQA ดังนั้น จึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่า มีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (World Class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ เกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA มีทั้งหมด 7 หมวด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นการตรวจประเมินระบบการนำองค์กรว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ถ่ายทอดการเข้าใจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีการสื่อสารเป้าหมายและคุณค่าถึงพนักงานทุกระดับ ผู้นำระดับสูงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับทีมและพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพ มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุง องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชนและการรักษาสภาพแวดล้อม รวมทั้งการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนด้วย

2. สารสนเทศ เป็นการมุ่งเน้นไปยังการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียงและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กร

3. การวางแผน เป็นการมุ่งเน้นไปยังกระบวนการวางแผนขององค์กร มีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์กรอย่างไร การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

4. ทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรสามารถนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการสร้างผลงานที่สูงให้กับองค์กร และองค์กรมีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ สุขภาพ ความพึงพอใจ และพนักงานต่างมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายขององค์กร

5. การจัดการกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นว่า กระบวนการหลักขององค์กรสนับสนุนการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งกระบวนการด้านนวัตกรรม การบริหารกระบวนการ การปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้า และหุ้นส่วน

6. การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ความต้องการของลูกค้าและตลาด การสร้างความสัมพันธ์และการสร้างความพึงพอใจกับลูกค้าและตลาด

7. ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ เป็นการประเมินว่า ผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์กรเป็นอย่างไร และระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด คือ ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน และผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) เป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสินใจ เช่นเดียวกับ MBNQA ของประเทศสหรัฐอเมริกา เนื่องจาก TQA ใช้ MBNQA เป็นแม่แบบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง TQA เพื่อ 1) สนับสนุนการนำแนวทางของ TQA ไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2) ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐาน ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2555, หน้า 3) เกณฑ์ในการพิจารณา รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย พิจารณาจาก 7 หมวดดังนี้

7.1 การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไร รวมไปถึงการมุ่งเน้นลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การให้อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในองค์กรรวมทั้งตรวจประเมินว่า องค์กรโดยผู้นำระดับสูง ธรรมชาติ

การทบทวนผลการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และการให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

7.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรมีวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรไว้อย่างไร รวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าอย่างไร การจัดทำกลยุทธ์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ประกอบด้วย จัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

7.3 การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไร รวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้าสร้างความพึงพอใจ ความภักดี และการรักษาลูกค้า การนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด ความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

7.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า องค์กรเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ได้อย่างไร การวัด และการวิเคราะห์ขององค์กร ประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

7.5 การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบการเรียนรู้ของพนักงาน และการสร้างแรงจูงใจในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมถึงตรวจ ประเมินความใส่ใจ การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะโน้มนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

7.6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินในแง่มุมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการ รวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการ และกระบวนการธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและองค์กร ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

7.7 ผลลัพธ์ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร และการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินการที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์

และบริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย

รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 10-11) จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนองพระราชพรารภของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเรื่องต่าง ๆ มาเป็นระยะ ๆ ปัจจุบัน การดำเนินคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษาถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2541 เกณฑ์การประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรับรางวัลพระราชทาน มี 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1. นักเรียนคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
3. นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาระบบการวัดและการประเมินผลการเรียน
4. การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
5. การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

1. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ
2. การพัฒนาคุณภาพและสถานศึกษา
3. การบริหารงบประมาณและการบริการ
4. การบริหารงานอาคารสถานที่

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร

2. คุณลักษณะของครูผู้สอน
3. คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน
4. การบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

1. โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา
2. ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2555 ,หน้า 11)

โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ขั้นตอน สามารถนำผลงานมา เปรียบเทียบได้ ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบของการบริหาร โรงเรียนคุณภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน ตามเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ซึ่งเกณฑ์รางวัลดังกล่าว เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีแนวคิดริเริ่มมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบ คุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เพื่อให้โรงเรียนได้ มีแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทของการบริหารจัดการ ของแต่ละโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ อย่างต่อเนื่อง เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศมีข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 7 หมวดด้วยกัน ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร

1. การนำองค์กร
2. การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

1. การจัดทำเชิงกลยุทธ์
2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน

1. การรับฟังนักเรียน
2. ความผูกพันของนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้

1. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน
2. การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความผูกพันของบุคลากร

หมวด 6 การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

1. ระบบงาน
2. กระบวนการทำงาน

หมวด 7 ผลลัพธ์

1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ
2. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน
3. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร
5. ผลลัพธ์ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยหลายอย่างทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันในการขับเคลื่อนให้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) เพื่อหาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดของแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการนำองค์กร

การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) และพบว่า กลไกหนึ่งที่เรียกว่า ระบบการนำองค์กรเป็นระบบสนับสนุนที่กำหนดหลักการการจัดการศึกษาไว้ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา และส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษาได้อย่างอิสระและคล่องตัว เนื่องจากระบบการนำองค์กรระยะสั้น ระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวัง ในผลการดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นระบบสนับสนุนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการ มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนอย่างไรด้วย และมีผู้กล่าวถึงการนำองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และศิลาปะชัย บุรณพานิช (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือแนวคิดที่เป็นกลไกสนับสนุนให้การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมี 2 ประเด็น คือ

1. การนำองค์กร เป็นการดำเนินการของผู้บริหารของส่วนราชการที่ได้ชี้แจงการกำกับดูแลตนเองที่ดี การทบทวนผลการดำเนินการ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดทิศทางของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทาง ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และการถ่ายทอด ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำกับดูแลตนเองที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารองค์กรที่ยึดหลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบต่อ ตลอดจนการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ

1.3 การทบทวนผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์กรจะต้องมีการทบทวนผลการดำเนินการ ตลอดจนการนำผลมาปรับปรุงส่วนราชการ

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและบำเพ็ญตนให้เป็นพลเมืองดี ประกอบด้วย

2.1 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยให้ความสำคัญในการพิจารณาต่อการดำเนินการกรณีที่การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อสังคม

2.2 การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาในเรื่องที่องค์กรมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจสอบติดตามการมีจริยธรรม

2.3 การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์กรสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการนำองค์กรว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน ของผู้นำระดับสูง รวมทั้งระบบบรรณมาภิบาลของโรงเรียน และ

การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรและการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

ชาญชัย อาจิณ สมาชิก (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงการนำองค์กร คือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่ม บรรลุผลสำเร็จ ผู้นำเป็นที่ต้องการในสถานที่ทำงาน องค์กร ชุมชน และประเทศ ผู้นำในกลุ่มไม่ได้จำกัดจำนวน ผู้นำที่แท้จริงช่วยทางกลุ่มให้บรรลุในสิ่งที่เขาเชื่อว่ามีผลสำคัญ

เย็นใจ เลหาวิช (2554, หน้า 140) ได้กล่าวถึงการนำองค์กรในฐานะผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา มีบทบาทดังต่อไปนี้

1. เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิต และปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน
3. เป็นผู้นำในการใช้และพัฒนาระบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษา
5. เป็นผู้นำในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
6. เป็นผู้ประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ
7. เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร
8. เป็นผู้นำในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน
10. เป็นผู้นำในการบริหารการศึกษา

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวถึง หมวดการนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่า การดำเนินการโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินระบบกำกับ ดูแลโรงเรียนและวิธีการที่โรงเรียนใช้เพื่อบรรลุผลด้านกฎหมาย จริยธรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. การนำองค์กร: ฝ่ายบริหารโรงเรียนนำองค์กรอย่างไร ให้อธิบายถึงการดำเนินการ โดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายวิธีการ ที่ฝ่ายบริหารโรงเรียนสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้น ให้มีผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

2. การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง: โรงเรียน ดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลโรงเรียน และทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ให้อธิบายถึงระบบการกำกับดูแลโรงเรียนและแนวทางการปรับปรุงระบบ การนำองค์กร ให้อธิบายวิธีการที่โรงเรียนสร้างความมั่นใจว่า มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและ การสนับสนุนชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง การนำ องค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้าง นวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่าส่วนราชการ มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและชุมชน อย่างไรก็ตาม สรุปได้ว่า การนำองค์กร คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนชี้ นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียน ระบบธรรมาภิบาลของ โรงเรียน ความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารกับครูและบุคลากร การสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้แผนภาพที่แสดงให้เห็นถึง แนวทางการวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและ มุ่งสู่ ผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผู้กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

เอกชัย จันทร์โสภาส (2552) ได้กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญดังนี้

1. เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้โรงเรียนพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นประเด็นสำคัญ

2. เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่ช่วยให้โรงเรียนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของโรงเรียนทำงานเพื่อให้มุ่งไปสู่เป้าประสงค์เดียวกัน และเป็นการประเมินทิศทางของโรงเรียนเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งสำนักงานงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระจายอำนาจด้านงบประมาณ

4. เป็นการวางแผนที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ และเป็นการวางแผนแบบท้าทายความสามารถ เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากร ให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว

ปราชญา กล้าผจญ (2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นกลยุทธ์ที่มีต้นคำจากการระบุว่า ต้องมีการวางแผนการเอาชนะข้าศึกให้ได้ ในการรบนั้นการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่จะประสบผลดีนั้น นักบริหารการศึกษาจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ 4 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) มีแนวทางการปฏิบัติ 3) มีเป้าประสงค์ 4) มีจุดมุ่งหมาย

พลุ เดชะรินนทร์ และชัยวัฒน์ ทฤทัยพันธ์ (2553, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ สิ่งที่ต้องคิดการทำเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความสำเร็จของแต่ละองค์การนั้นแตกต่างกัน ถ้าเป็นองค์การเอกชนความสำเร็จอาจจะอยู่ที่ตัวเลขทางการเงิน แต่ถ้าเป็นหน่วยงานราชการความสำเร็จนั้น ก็อยู่ที่การบรรลุวิสัยทัศน์สามารถทำความเข้าใจง่าย ๆ จากการตอบคำถาม 4 คำถาม ได้แก่ 1) ในอนาคตเราต้องการไปสู่จุดไหน 2) ปัจจุบันเราอยู่ ณ จุดไหน 3) เราจะไปสู่จุดหมายในอนาคตได้อย่างไร 4) เราจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้างเพื่อไปสู่จุดนั้น

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึง หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นการตรวจประเมินว่า โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไรรวมทั้งตรวจประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ

แผนปฏิบัติ การที่เลือกไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนเพื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และ มีการวัดความก้าวหน้าอย่างไร มีองค์ประกอบย่อย คือ

1. การจัดทำกลยุทธ์: โรงเรียนมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไร ให้อธิบายว่าโรงเรียน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับความท้าทาย เชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จาก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ตลอดทั้งเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ระบุวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ: โรงเรียนนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร ให้อธิบายในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ให้สรุปแผนปฏิบัติการ แสดงวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติและตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลักที่สำคัญของผลการดำเนินการที่ เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการรวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของโรงเรียน เปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ศาสตร์ คือการที่รัฐบาลได้จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งส่วนราชการ ต่าง ๆ จะต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันรวมทั้งการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับ บุคคล นอกจากนี้ ได้นำเทคนิคการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ควบคู่กับการบริหารยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. มีการวางแผนที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กร
2. มีการกำหนดเป้าหมายและมองเห็นถึงอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
3. มีแผนที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้เท่าทัน

สถานการณ์

4. มีการเชื่อมโยงเป้าหมาย ค่าชี้วัด เข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
5. มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การถ่ายทอดวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้ แผนปฏิบัติการบรรลุความสำเร็จ

ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

การบริหารจัดการกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียน เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการกำหนดความต้องการ และความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร

รวมถึงส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดี และมีผู้กล่าวถึงการมุ่งเน้นผู้เรียนไว้หลายท่านดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและครอบคลุมวิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงวิธีการที่สถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

ปราชญา กล้าผจญ (2553, หน้า 111) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาแนวใหม่เล็กใช้วิธีเติมที่ถือเอาครู อาจารย์ เป็นศูนย์กลางอีกต่อไป ต้องถือว่านักเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ครูทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเป็นผู้จัดบรรยากาศให้แก่ผู้เรียน หาทางทำให้ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนานกับการเรียน

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้สารสนเทศเพื่อปรับปรุงและค้นหาความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 46) ได้กล่าวถึง หมวดการมุ่งเน้นนักเรียนนี้เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่โรงเรียนสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จ ด้านการตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้น นักเรียนรวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนรับฟังเสียงของนักเรียน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อปรับปรุง และค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบย่อยคือ

1. การรับฟังนักเรียน: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมข้อมูลและใช้สารสนเทศจากนักเรียนให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังนักเรียน และการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

2. ความผูกพันของนักเรียน: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพัน ให้อธิบายวิธีการเปลี่ยนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ให้สรุปแผนปฏิบัติการ แสดงวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติและตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลักที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ

แผนปฏิบัติการรวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของโรงเรียนเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 43) ได้กล่าวถึง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงที่ดี มี 2 ประเด็น คือ

1. ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การบริการสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการการรับฟังและเรียนรู้เพื่อกำหนดความต้องการของผู้รับบริการ

2. ความสำคัญและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร เพื่อให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจและนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดี ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยพิจารณาในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ กลไกหลักที่ผู้รับบริการติดต่อส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

2.2 การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยพิจารณาถึงวิธีการวัดความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ การใช้ข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินการ ตลอดจนการติดตามข้อมูลจากผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นผู้เรียน คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียน วิธีการที่โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นความต้องการของผู้เรียน และการใช้สารสนเทศเพื่อปรับปรุงและค้นหาความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ และการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวน และปรับปรุง

ผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน และมีผู้กล่าวถึงการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ไว้หลายท่านดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการทบทวน ผลการดำเนินการ และใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

อุทุมพร จามรมาน (2553, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการปรับปรุงการบริหารงานต้องเริ่มต้นด้วยการวัด เพื่อให้ได้สารสนเทศของการบริหารงานสำหรับใช้ประเมิน เพื่อตัดสินคุณภาพของการบริหารงาน และจบลงด้วยการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน แล้วเริ่มต้นวงจร คือ การทำวัดใหม่ วงจรของการวัดการประเมินและการปรับปรุงก็จะหมุนเวียนเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ ในหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุง ข้อมูล สารสนเทศ และจัดการความรู้อย่างไร โดยให้อธิบายว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรให้การวัด วิเคราะห์ ทำให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกระดับและทุกส่วนราชการ

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 56-65) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า โรงเรียนเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีการสั่งสมความรู้ภายในองค์กรอย่างไร โรงเรียนมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินว่า โรงเรียนใช้ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร มีองค์ประกอบย่อย คือ

1. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน

2. การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศตรวจประเมินวิธีการที่โรงเรียนสร้างและจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของโรงเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน และประเมินวิธีการที่องค์กรดำเนินการเพื่อให้ความมั่นใจได้ว่า ข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่ต้องการ

สำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบพันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ รวมทั้งนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ดำเนินการในหมวด 4 เป็นสิ่งที่ส่วนราชการได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2552 ทั้งการจัดการระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ และเป็นส่วนที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

1. มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม
2. มีระบบข้อมูลสารสนเทศพร้อมใช้งานและเข้าถึงง่าย
3. มีระบบการรวบรวม และถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การแสวงหา และแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

สรุปได้ว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ และการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงาน และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานบุคคล ระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่อย่างไร เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมิน ความใส่ใจ การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ และมีผู้กล่าวถึงการมุ่งเน้นบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 14) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการผูกใจ การพัฒนาและการจัดการบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของโรงเรียน รวมถึงการประเมินขีดความสามารถ อัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ในหมวดของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลนี้เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงาน และระบบ

การเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ โดยให้อธิบายว่าการจัดและบริหารงานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจ้างงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนเอื้อให้ บุคลากรและส่วนราชการ มีผลการดำเนินการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นบุคลากร คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการบุคลากร การสร้างความผูกพันและความสามัคคีให้ครูและบุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 66) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการตรวจประเมินความสามารถของโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรอัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ในหมวดนี้ยังเป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในความผูกพันจัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนบุคลากร ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลัง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไรเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัยมั่นคงและเกื้อกูลต่อการทำงาน

2. ความผูกพันของบุคลากร: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพัน ผูกใจบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล ให้อธิบายว่า โรงเรียนสร้างความผูกพัน จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลบุคลากร อย่างไร เพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ดี อธิบายว่า โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความผูกพันของบุคลากรและการใช้ผลการประเมินนั้นมาทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น อธิบายว่า มีการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มบุคลากร รวมถึงกลุ่มผู้นำอย่างไรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีให้โรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 55) ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทุกส่วนราชการจะมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด) มีการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. มีการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์การ
 2. มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์การ
 3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีระบบการให้รางวัล และสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ
 4. มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากร พร้อมมีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์การ
 5. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร
 6. มีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
 7. มีการมอบหมายงานที่ทำหายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์การ
- สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นบุคลากร คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการบุคลากร การสร้างความผูกพันและความสามัคคีให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพพร้อมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ

เป็นการตรวจในแง่มุมต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งหมดของการปฏิบัติการ รวมถึงผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและแก่องค์กร ตลอดจน กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ และมีผู้กล่าวถึงการมุ่งเน้นการปฏิบัติการไว้หลายท่านดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 14) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลัก ระบบงาน การออกแบบการจัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อนำระบบงานไปใช้สร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโรงเรียนประสบความสำเร็จรวมทั้งการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 78) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้น การปฏิบัติการ เป็นการอธิบายว่า โรงเรียนมีวิธีการออกแบบจัดการและปรับปรุงระบบงานและ กระบวนการทำงานเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและ ยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

1. ระบบงาน โรงเรียนมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงระบบงานอย่างไร ให้อธิบายวิธีการในการออกแบบระบบงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้เกิดผลสูงสุดต่อ การเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้ง เตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

2. กระบวนการทำงาน โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการและปรับปรุง กระบวนการทำงาน ให้อธิบายว่า โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ การจัดการ และ ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญเพื่อสร้างคุณค่าแก่นักเรียน รวมทั้งทำให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จและยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 61) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการเป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการ กระบวนการให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุน ที่สำคัญต่าง ๆ และครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญของหน่วยงานทั้งหมด

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนด สมรรถนะหลักและระบบงาน การออกแบบการจัดการ การปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เพื่อนำระบบงานไปใช้สร้าง คุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโรงเรียนประสบ ความสำเร็จ

ด้านผลลัพธ์

ผลลัพธ์การปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือแนะนำแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็น เลิศในการบริหารงานและมีผู้กล่าวถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นการ บริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการปรับปรุง นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนและ สถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและบริการในลักษณะเดียวกัน

ศิริพงศ์ เตากายน (2553, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เป็นการตรวจ ประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล

มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน สรุปผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการปรับปรุงผลการดำเนินงาน เพื่อความเป็นมาตรฐานสากล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียงบประมาณ และการเงิน การมุ่งเน้นบุคลากร ประสิทธิภาพของกระบวนการและการนำองค์กร

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 86) ได้กล่าวถึงหมวดผลลัพธ์นี้ มุ่งเน้นผลลัพธ์การประเมินวัตถุประสงค์ และการประเมินของนักเรียนและผู้ปกครองต่อหลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน และบริการเสริมอื่น ๆ รวมทั้ง การประเมิน กระบวนการและกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผลลัพธ์ บุคลากร ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลโรงเรียน ระบบการนำองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และภาพรวมผลการดำเนินการด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ (การตลาด) โดยรวม ด้วยการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ดังกล่าว ทำให้สามารถรักษาเจตจำนงของเกณฑ์นี้ซึ่งได้แก่การรักษาการนำเสนอคุณค่าที่ดีเยี่ยมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีผลการดำเนินการที่ดีเยี่ยม โดยเห็นได้จากตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการ บุคลากรกฎหมาย สังคม จริยธรรม และการเงิน รวมทั้งตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ระดับองค์กร และระดับบุคคล โรงเรียนมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ
2. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน
3. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
5. ผลลัพธ์ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 67) ได้กล่าวถึง ผลลัพธ์ การดำเนินการเป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการ ของส่วนราชการโดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือ

องค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันในการนำเสนอข้อมูลให้ส่วนราชการพิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่สำคัญ ๆ มาแสดงและให้ศึกษาและนำข้อมูลจากคำรับรองการปฏิบัติราชการมาประกอบด้วย ซึ่งมีอยู่ 4 ประเด็น คือ

1. มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ เป็นการตรวจประเมินระดับความสามารถหรือความก้าวหน้าขององค์กรจัดการกระบวนการให้ตอบสนองต่อเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของส่วนราชการที่ตั้งไว้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการตรวจประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการทำให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจและกล่าวถึงในทางที่ดี

3. มิติประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ เป็นการตรวจประเมินผลลัพธ์การดำเนินการด้านการปฏิบัติการ เพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลตามพันธกิจ

4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการตรวจประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญของส่วนราชการในเรื่องการพัฒนาองค์กร การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม การจัดการด้านการเงินและงบประมาณ รวมทั้งการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอื้ออาทร ให้แก่บุคลากรทั้งหมด

สรุปได้ว่า การมุ่งเน้นผลลัพธ์ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณและการเงิน การมุ่งเน้นครูและบุคลากร ประสิทธิภาพของกระบวนการและการนำองค์กร

สรุป โรงเรียนเป็นองค์การที่ทำการศึกษที่สำคัญระดับฐานล่างต่อการดำเนินบทบาทภารกิจการสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นกลไกสำคัญที่จะนำความสำเร็จและเสริมสร้างคุณภาพทางการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ๆ การสร้างคุณภาพในโรงเรียนจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นใจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ทั้ง นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมส่วนรวม ดังนั้น โรงเรียนที่มีคุณภาพ เชิงบริหารจัดการย่อมก่อให้เกิดมิติแห่งความเป็นเลิศในระบบการจัดการศึกษายุคใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยและองค์ประกอบเสริมที่ ลากหลายเข้ามาช่วยดำเนินการเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด “ผู้บริหารโรงเรียน” จึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการบริหาร

จัดการองค์การซึ่งหมายถึงโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพก้าวสู่ความเป็นเลิศได้ต่อไป
ในอนาคต

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2552, หน้า 108) กล่าวว่า ในโลกของการแข่งขันกันอย่างเสรี
องค์กรส่วนใหญ่มีความกดดันด้านการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมหาศาล
ในขณะเดียวกันลูกค้า หรือผู้บริโภค ก็มีความคาดหวังและปรารถนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ประกอบกับปริมาณและความหลากหลายของสินค้าและบริการที่มีอยู่ก็เปิดโอกาสให้ลูกค้า
สามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุด ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามหาทางปรับกลยุทธ์ให้สามารถ
ก้าวไปอยู่เหนือคู่แข่งรายอื่น ๆ เพื่อเพิ่มกำไร เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด และที่สำคัญ
เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ระบบการบริหาร
เพื่อความ เป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของ
ลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโต ไหวพริบต่อการ
ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้า และตลาดที่เปลี่ยนไป หรือเกิดขึ้นใหม่
สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นและ
มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ศุกลักษณ์ เศษพานิช (2550, หน้า 65) กล่าวว่า กระบวนทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้น
ความเป็นเลิศ คือ กรอบแนวคิดแบบใหม่ วิถีคิด และวิธีการกระทำของคนในการบริหารเพื่อให้
องค์กรมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับที่ พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2540, หน้า 27) กล่าวว่า
การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์สู่ความเป็นเลิศว่า ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่
แนวคิดใหม่ โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มี
การปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยกระดับความสามารถ
ในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงความสำคัญของระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
ข้างต้น วิเคราะห์ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัว
ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร
สามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้าย
คือ การเพิ่มงานและกำไรให้กับองค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีความสำคัญคือ สร้างศักยภาพ
ในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้ง
ภายใต้ สภาพภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายในและ

สภาพ ภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

จังหวัดน่านมีโรงเรียนเอกชน 12 โรงเรียน อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ดังนี้

1. โรงเรียนชินจง เลขที่ 99/1 ถนนมหาวงศ์ ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้บริหารสถานศึกษา: นายประมวล กระจ่างอรรรถชัย

2. โรงเรียนน่านคริสเตียนศึกษา เลขที่ 81 ถนนสุมนเทวราช ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผู้บริหารสถานศึกษา: นายกฤษณพงศ์ ฝ่องโสภาส

3. โรงเรียนอนุบาลอยู่วิทยา เลขที่ 154/6 ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา: นายเจริญ ทะศรีแก้ว

4. โรงเรียนนิธิวิทย์ เลขที่ 29 ถนนน่าน-พะเยา ตำบลไชยสถาน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางกานต์รวี แก้ววี

5. โรงเรียนพระคุณาอนุบาลแม่จริม เลขที่ 234 หมู่ 8 ตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา: นายชินฉัตร ชาติแท้

6. โรงเรียนพรรัตนทิพย์วิทยา เลขที่ 153 หมู่ 11 ตำบลกลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางพรรัตนทิพย์ พาใจธรรม

7. โรงเรียนสายใยรักวิทยา เลขที่ 308 หมู่ 4 ตำบลคู่มงษ์ อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษาตอนปลาย

ผู้บริหารสถานศึกษา: นายชาญ พังจันตา

8. โรงเรียนสมปัญญา น่าน เลขที่ 181-182 หมู่ 11 ตำบลดู่ใต้ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษาตอนต้น

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางสาวศุภปริยศิลป์

9. โรงเรียนอนุบาลเวียงสา เลขที่ 606 หมู่ 4 ตำบลกลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษาตอนต้น

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางจิรภา ชมภูมิ่ง

10. โรงเรียนอนุบาลสุภาพวิทยา เลขที่ 133 หมู่ 6 ตำบลป่าคา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-ระดับประถมศึกษาตอนปลาย

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางกัลยา ทองสันท์

11. โรงเรียนอนุบาลบัวอินเตอร์คิดส์ เลขที่ 210 หมู่ 3 ตำบลวรรณคร อำเภอบัว จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางลักษณาภรณ์ ทาริกุล

12. โรงเรียนอนุบาลอิมมานูเอลเซียงกลาง เลขที่ 27 หมู่ 13 ตำบลเซียงกลาง อำเภอเซียงกลาง จังหวัดน่าน เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา: นางสาวสมหญิง ดวงตา

โดยมีที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอเวียงสา จำนวน 2 โรงเรียน อำเภอแม่จริม จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอสันติสุข จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอท่าวังผา จำนวน 1 โรงเรียน อำเภอบัว จำนวน 1 โรงเรียน และอำเภอเซียงกลาง จำนวน 1 โรงเรียน

จำแนกการจัดการเรียนการสอน

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน | มีนักเรียน จำนวน 1,571 คน |
| 2. ระดับประถมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน | มีนักเรียน จำนวน 2,652 คน |
| 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2 โรงเรียน | มีนักเรียน จำนวน 543 คน |
| 4. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน | มีนักเรียน จำนวน 162 คน |

มีบุคลากรในสังกัดทั้งสิ้น 453 คน จำแนกเป็น

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. ผู้บริหาร | จำนวน 23 คน |
| 2. ครู | จำนวน 237 คน |
| 3. ครูลูกจ้าง | จำนวน 118 คน |
| 4. สายสนับสนุน | จำนวน 75 คน |

ศักยภาพของสถานศึกษาในจังหวัดน่าน

จุดเด่นของสถานศึกษา/ความเข้มแข็ง

1. ด้านการบริหารจัดการ มีการจัดองค์กรจัดโครงสร้างการบริหารงาน ได้เหมาะสมกับสถานศึกษาโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความเป็นประชาธิปไตย

2. ด้านบุคลากร/นักเรียน ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมเนื่องจากผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้และกล้าแสดงออกผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร เนื่องจากโรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น โครงการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ โครงการพัฒนาวิชาการ เป็นต้น ผู้เรียนมีความร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์กับครูและเพื่อนดี และมีความชื่นชมในกิจกรรมด้านกีฬา

3. จุดด้อยของสถานศึกษา/ข้อจำกัด ผู้บริหาร และครู ขาดความตระหนักในการปรับปรุงคุณภาพการประเมินให้ได้การรับรองคุณภาพมาตรฐาน และประกันคุณภาพภายใน ประกันคุณภาพภายนอก เพื่อนำไปสู่การจัดการองค์กรที่ดี

4. โอกาส/ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา ครูส่วนใหญ่ตั้งใจสอนและเอาใจใส่ต่อเด็กเป็นอย่างดี ตลอดจนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครบถ้วนตามหลักสูตร และส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน มีจุดเด่นในการจัดการโครงสร้างการบริหาร มีความเป็นประชาธิปไตย มีการส่งเสริมบุคลากร และนักเรียนให้ดำเนินกิจกรรมที่มีความรู้พัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้กล้าแสดงออก และมีจุดด้อยในเรื่องของข้อจำกัด ผู้บริหาร และครู ขาดความตระหนักในการปรับปรุงคุณภาพการประเมินให้ได้การรับรองคุณภาพมาตรฐาน และประกันคุณภาพภายใน ประกันคุณภาพภายนอก เพื่อนำไปสู่การจัดการองค์กรที่ดี

แนวทางการจัดการศึกษา

ทิศทาง/นโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. จัดการศึกษาตามนโยบายด้านประกันคุณภาพการประกันโอกาสทางการศึกษา
2. การประกันประสิทธิภาพ การประกันความปลอดภัย
3. จัดการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
4. ปฏิรูปการเรียนการสอนโดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ
5. พัฒนางานด้านอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม
6. พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นเด็กเป็นสำคัญ
7. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

ปรัชญา/คำขวัญของสถานศึกษาปรัชญาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

เป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน และดำรงตนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน กำหนด
3. เด็กทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับโดยเท่าเทียมกัน
4. บุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
6. ผู้บริหารมีหลักการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
7. ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
8. มีสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ
9. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน

ภารกิจของสถานศึกษา

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน มุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีสถานที่และสิ่งแวดลอมที่สะอาดสวยงามให้บริการ และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานของนักเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ในด้านแนวทางการจัดการศึกษานั้น โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐานความเป็นเลิศอย่างชัดเจน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุริยา ห้าวหาญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน แหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการเครือข่าย ร่วมพัฒนา และการพัฒนาระบบสารสนเทศ และรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย และได้เสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้ 1. ควรศึกษาวิจัยในการนำรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไปทดลองใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อสรุปภาพรวมของรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ 2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ได้ในภาพรวมหรือแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา

เพ็ญจันทร์ อุพงษ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษา 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ 2) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และ 3) ยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชน สู่ความเป็นเลิศที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ 2) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม โดยรวมในระดับมาก เมื่อจัดลำดับความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 7 ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์, การนำองค์การ, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล, การจัดการกระบวนการ, ผลลัพธ์การดำเนินการ, การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนตามลำดับ 3) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยืนยันโดยการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม

จิตรภรณ์ สามไชย (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ

โรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษา สู่วิธีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คือ ด้านการนำองค์ความรู้ ร่องลงมา คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ และด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ตามลำดับ แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่วิธีการดำเนินงานของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 คือ 1) ควรวางแผนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ 3) ควรแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความพึงพอใจ ของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ควรรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้องชัดเจนและเข้าถึงได้สะดวก 5) ควรจัดทำเกณฑ์และขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส และยุติธรรม 6) ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจ และแผนปฏิบัติการ 7) ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

วิไลพรรณ จินดาศรี (2560, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาทักษะของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านการนำองค์ความรู้ ด้านการวัดการ วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ระดับทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคนิค ด้านการประเมินผลและให้รางวัล ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษาและ การสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์

กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยทักษะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 5.80 โดยทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอนมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

ภทริยา กุล แก่นแก้ว (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารดำเนินด้านการนำองค์กรใช้การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ทำให้บรรยากาศและผลลัพธ์ที่ดีต่อโรงเรียน 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารได้ให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาร่วมกัน 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ปกครอง พบว่า ผู้บริหารได้จัดให้มีการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน 4) ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารได้จัดให้มีการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ร่วมกันโดยจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด มีแนวทางการวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางวิชาการต่าง ๆ 6) ด้านการมุ่งเน้นการดำเนินการ พบว่า ผู้บริหารใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) และการบริหารจัดการโดยใช้ระบบ PDCA และใช้ชุมชนมีส่วนร่วม และ 7) ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผลลัพธ์ออกมาเป็นทางบวกหรือมีทิศทางที่ดีและส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

เจนการณีย์ เพียงปราชญ์ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วยการเทียบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเทียบสมรรถนะกระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนวัดหนองรางกับโรงเรียน ที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ 2) เพื่อศึกษากระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ 3) เพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดหนองรางสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า ช่วงห่างลำดับที่ 1 คือ การจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้และทักษะที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายในที่ตีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง และครุมีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ลำดับที่ 2 คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบหลักสูตร เกิดจากการวิเคราะห์ความต้องการความสนใจของผู้เรียนและ

ผู้เกี่ยวข้อง การทำหลักสูตรท้องถิ่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนของหลักสูตร เพียงพอ ใช้หลักการวัดและประเมินผล หลักสูตรตามสภาพจริงและรับฟังข้อเสนอแนะ มีรูปแบบการสอนหลากหลาย สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและ ค่านิยมที่พึงงามแก่ผู้เรียน นิเทศติดตามการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ประชุมระดม ความคิดเห็นและผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเป็นรายบุคคลสำหรับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และคุณภาพการสอน ของครูโรงเรียนวัดหนองรางอยู่ในระดับดี

อุดม ชูสิ่ววรรณ และชวลิต เกิดทิพย์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของ การบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ ความเป็นเลิศระดับสากล 2) เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติของการบริหารคุณภาพโรงเรียน มัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศระดับ สากล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก 2) หลักสูตรและ การเรียน การสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และ 3) การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

อร่าม วัฒนะ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่ความเป็นเลิศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สร้างรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) ประเมินรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนานุเคราะห์

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

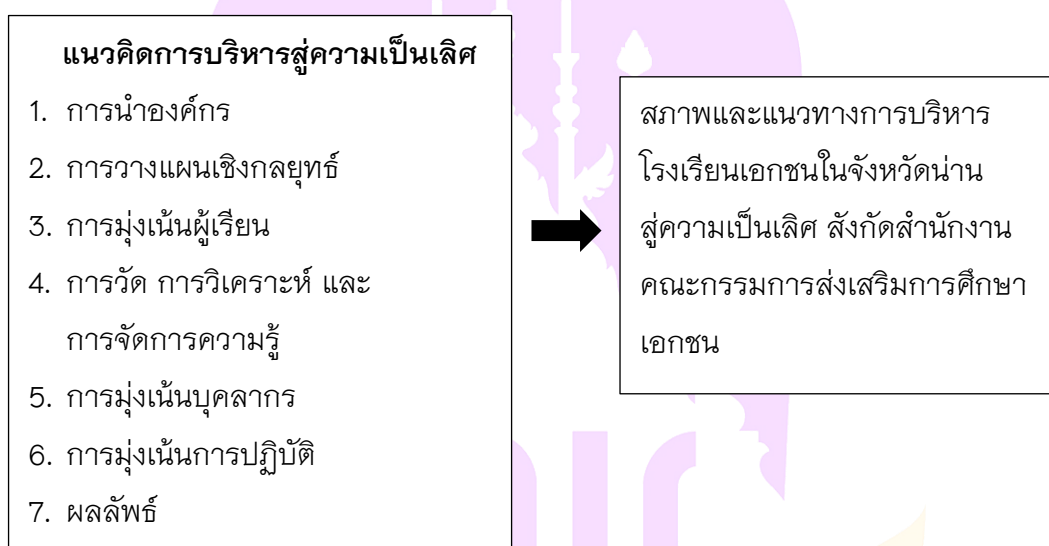
3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ชยากร สาริรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบ การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ศึกษาผล การยืนยันองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหาร อย่างคุณภาพ 5) มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) การจัด โครงสร้างองค์กร และผลยืนยันองค์ประกอบ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และ เป็นประโยชน์

พรทิพย์ ไพรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา อัครสังฆมณฑล สู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษา องค์ประกอบการพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า และ 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้เทคนิคเดลฟายและแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1) ด้านการบริหาร จัดการบุคลากร คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 1.2) ด้านการบริหาร จัดการทั่วไป คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการลดสายงานบังคับบัญชา 1.3) ด้านการบริหารจัดการ วิชาการ คือ ผู้บริหารบริหารงานบุคลากรโดยเน้นคุณภาพของครู และ 1.4) ด้านการบริหาร จัดการ งบประมาณ คือ ผู้บริหารบริหารงานงบประมาณอย่างคุ้มค่า 2) การบริหาร สถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้ามีระดับการปฏิบัติตาม องค์ประกอบของการ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศ ในทศวรรษหน้าอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตัวแปรด้านองค์ประกอบของ สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ได้แก่ สภาพการบริหารและแนวทางการบริหาร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ ดังภาพประกอบกรอบแนวคิดเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
ผู้ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูผู้สอน โรงเรียน
เอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 422 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 434 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
น่าน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัด
น่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609)
เทียบขนาดประชากรที่ 434 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตาม
ขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1. โรงเรียนชินจง	1	29	1	29
2. โรงเรียนน่านคริสเตียนศึกษา	1	149	1	107
3. โรงเรียนอนุบาลอุบลวิทยุ	1	44	1	39
4. โรงเรียนนิตินิเทศ	1	53	1	43
5. โรงเรียนพระคุณานุบาลแม่จริม	1	18	1	13
6. โรงเรียนพรหมเทพวิทยุ	1	35	1	31
7. โรงเรียนสายใยรักวิทยุ	1	2	1	2
8. โรงเรียนสมปัญญาณาน	1	34	1	31
9. โรงเรียนอนุบาลเวียงสา	1	13	1	9
10. โรงเรียนอนุบาลสุภาพวิทยุ	1	20	1	18
11. โรงเรียนอนุบาลบัวอินเตอร์คิดส์	1	19	1	18
12. โรงเรียนอนุบาลอิมมานูเอลเชียงกลาง	1	6	1	6
รวมทั้งสิ้น	12	422	12	344

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Check List) โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961) ใช้ 5 ระดับ ประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ตั้งแต่ 1-5 โดยมีค่าตัวเลขเป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ และข้อมูลประกอบต่าง ๆ เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข
3. สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด
4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน
6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนมารดาอุปถัมภ์จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.974
8. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. แหล่งข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 5 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาโรงเรียนเอกชน จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติดังนี้ ต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาเอกชน มีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

5. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้ทรงคุณวุฒิในโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 5 คน แบบ Online และ Onsite

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 356 ฉบับ

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 356 คน ด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด 356 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหาร จำนวน 5 คน

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพโดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยสรุป รวบรวมความคิดเห็น และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสต์ (Best, 1981, p. 82) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

3.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.3 สถิติพื้นฐาน

3.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	117	32.87
2) หญิง	239	67.13
รวม	356	100.00
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	79	22.19
2) 31-40 ปี	116	32.58
3) 41-50 ปี	100	28.09
4) 51 ปีขึ้นไป	61	17.13
รวม	356	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	94	26.40
2) ระหว่าง 5-10 ปี	117	32.87
3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	145	40.73
รวม	356	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 67.13 และเพศชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 ด้านอายุ พบว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.73 รองลงมา ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียน
เอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชนในภาพรวม

สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ	n = 356		ระดับ สภาพ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการนำองค์กร	4.44	0.46	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.31	0.50	มาก
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	4.45	0.48	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.40	0.43	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.23	0.58	มาก
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ	4.47	0.58	มาก
7. ด้านผลลัพธ์	4.41	0.51	มาก
รวม	4.39	0.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมทุกด้านสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ

ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการนำองค์กร

ด้านการนำองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวหน้า และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ในทุก ๆ ด้าน	4.45	0.53	มาก	5
2. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหาร โรงเรียน	4.40	0.64	มาก	10
3. ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน	4.44	0.79	มาก	6
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.46	0.70	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน	4.42	0.83	มาก	8
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนา โรงเรียนให้บรรลุผลตาม 7.วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้	4.47	0.69	มาก	3
7. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.43	0.66	มาก	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการนำองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8. ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารมาใช้ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.49	0.75	มาก	1
9. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.41	0.78	มาก	9
10. ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของครูและบุคลากรของโรงเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่	4.48	0.70	มาก	2
11. ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้	4.38	0.82	มาก	11
รวม	4.44	0.46	มาก	

จากตาราง 4 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการนำองค์กร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารมาใช้ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของครูและบุคลากรของโรงเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวหน้าและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารใช้หลัก ธรรมภิบาล ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร มีการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแผน กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.31	0.87	มาก	5
2. โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำ ให้โรงเรียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ ที่กำหนดไว้	4.35	0.63	มาก	4
3. โรงเรียนมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียนและสามารถบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.28	0.72	มาก	6
4. โรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผน สู่การปฏิบัติ	4.46	0.72	มาก	1
5. โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน และอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จ	4.14	0.83	มาก	9

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6. โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน	4.36	0.76	มาก	3
7. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	4.26	0.70	มาก	7
8. โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	4.22	0.70	มาก	78
9. โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลมาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.39	0.69	มาก	2
รวม	4.31	0.50	มาก	

จากตาราง 5 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลมาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.39$) โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.36$) โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.35$) โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบทของ

โรงเรียนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.26$) โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากร ด้านการเงินและอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการตอบสนองต่อความคาดหวัง และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.46	0.72	มาก	3
2. โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการผู้เรียน	4.42	0.76	มาก	5
3. โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน	4.48	0.73	มาก	2
4. โรงเรียนมีการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการเรียนรู้ เพื่อสนองตอบให้กับผู้เรียน	4.45	0.76	มาก	4
5. โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ ชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมของโรงเรียน	4.49	0.59	มาก	1
6. โรงเรียนมีการนำครูภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.78	มาก	6
รวม	4.45	0.48	มาก	

จากตาราง 6 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.48$) โรงเรียนมีการตอบสนองต่อความคาดหวัง และความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนมีการจัด นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ เพื่อสนองตอบให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$) โรงเรียน มีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการนำครุภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วย ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียน เอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน การบริหาร จัดการ และการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ	4.48	0.53	มาก	3
2. โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวิเคราะห์การ ปฏิบัติงานจากผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด ในการที่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ	4.44	0.56	มาก	5
3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน	4.15	0.81	มาก	8
4. โรงเรียนมีกระบวนการจัดการและพัฒนา ความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน	4.50	0.69	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5. โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การพัฒนาความรู้ของนักเรียน และ บุคลากรของโรงเรียน	4.49	0.73	มาก	2
6. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และ ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ให้กับผู้เรียน	4.31	0.65	มาก	7
7. โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษาในการจัดเรียนการสอน	4.47	0.73	มาก	4
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ได้รับจากการเรียนการสอน	4.33	0.61	มาก	6
รวม	4.40	0.43	มาก	

จากตาราง 7 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดการและ พัฒนาความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา โรงเรียนมีการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน การบริหารจัดการ และการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิด ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.48$) โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการจัดเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.47$) โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานจาก ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัดในการที่ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.44$) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ได้รับจากการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$) โรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และ ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน
($\bar{X} = 4.15$)

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียน
เอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร**

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาและ มีการจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติ หน้าที่	4.25	0.72	มาก	4
2. โรงเรียนมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูใน การจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดเรียน การสอน การออกแบบข้อสอบการวัดผลประเมินผล	4.20	0.58	มาก	6
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีความรู้ทาง ด้านการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.29	0.66	มาก	1
4. โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในการที่ จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน	4.10	0.90	มาก	7
5. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับ บุคลากรของโรงเรียนตามความเหมาะสม	4.22	0.77	มาก	5
6. โรงเรียนมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจาก ความสามารถและผลการดำเนินงานของครูและ บุคลากร	4.26	0.71	มาก	3
7. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคง ในอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.28	0.86	มาก	2
รวม	4.23	0.58	มาก	

จากตาราง 8 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถและผลการดำเนินงานของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.26$) โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.25$) โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของโรงเรียนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.22$) โรงเรียนมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดเรียนการสอน การออกแบบข้อสอบการวัดผลประเมินผล ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. โรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.49	0.71	มาก	1
2. โรงเรียนมีระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกขั้นตอน	4.48	0.78	มาก	2
3. ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	4.45	0.72	มาก	4
4. โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ	4.46	0.67	มาก	3
รวม	4.47	0.58	มาก	

จากตาราง 9 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา โรงเรียนมีระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 4.48$) โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.46$) และค่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสูงขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้	4.38	0.75	มาก	4
2. ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีวินัยเป็นไปตามสากล	4.35	0.73	มาก	6
3. ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.42	0.73	มาก	3
4. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน	4.46	0.77	มาก	2
5. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน	4.37	0.75	มาก	5
6. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน	4.49	0.68	มาก	1
รวม	4.41	0.51	มาก	

จากตาราง 10 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผลลัพธ์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน

($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$) ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.42$) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสูงขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.38$) ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีวินัย เป็นไปตามสากล ($\bar{X} = 4.35$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านผลลัพธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร

“การพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่มองว่าอนาคตของโรงเรียนควรมีลักษณะอย่างไร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารโรงเรียน”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางด้านความคิด ทั้งในส่วนของการวางนโยบายต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำขององค์กร”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ ผู้บริหารควรมีความสามารถดำเนินงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการนำองค์กร พบว่า การนำองค์กร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

“ควรมีการระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ควรให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ควรมีการร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารควรศึกษาปัญหาอุปสรรคของโรงเรียน”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ การจัดทำแผนกลยุทธ์ ควรตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชน ผู้บริหารควรมีวิธีการในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ”
(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ควรให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควรจัดทำแผนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ และตรวจสอบได้”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับผลประโยชน์ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ควรกำหนดทิศทางการพัฒนาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหา อุปสรรค ของโรงเรียน มีการกำกับติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

“โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปทั้งวิชาสามัญตามความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้อง กับโรงเรียน ควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการดำเนินงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น เช่นการเยี่ยมบ้านนักเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน พบว่า การมุ่งเน้นผู้เรียนโรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปทั้งวิชาสามัญ ตามความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้อง กับโรงเรียน

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้

“โรงเรียนควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ นักเรียน ควรมีการวัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ที่วางไว้ทุกสิ้นปีการศึกษา ควรนำผลมาประเมินใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรหรือจัดการองค์ความรู้ให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“โรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศนั้น ควรวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยให้มีการสนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“มีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนมากยิ่งขึ้น”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ ควรมีการจัดทำมาตรฐานและเกณฑ์การวัด สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ในการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากร มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นักเรียน

5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

“ควรมีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรในการสร้างสภาพแวดล้อมของครูและบุคลากร”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร ควรมีความรู้คู่คุณธรรม เอาใจใส่นักเรียนและความเป็นครูของตนเอง ผู้บริหารควรจัดการและพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า การมุ่งเน้นบุคลากรโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและทักษะในการ

จัดการเรียนการสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้กับมีความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่

6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ

“ควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของคุณครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ควรมีการออกแบบระบบงาน ที่เอื้อต่อการทำงานของคุณครูและบุคลากร”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงาน หรือระบบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีวิธีการดำเนินงานที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการปฏิบัติการ เพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ พบว่าการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ควรมีการออกแบบระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร มีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ด้านผลลัพธ์

“ผู้บริหารควรให้มีการประเมินผลการ ดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 1, 1 ตุลาคม 2564)

“ผู้รู้ความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารควรให้มีการปรับปรุงในด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 2, 1 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรดำเนินการปรับปรุงในด้านกระบวนการของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินการ”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 3, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีการดำเนินการปรับปรุงในด้านกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงในด้านผลผลิตของโรงเรียน”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 4, 3 ตุลาคม 2564)

“ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินงาน ผู้บริหารควรมีการศึกษาและปรับปรุงระดับผลการดำเนินการของโรงเรียนเพื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งและโรงเรียนอื่น ๆ”

(ผู้ให้การสัมภาษณ์คนที่ 5, 10 ตุลาคม 2564)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านผลลัพธ์ พบว่า ผลลัพธ์ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศนั้น ผู้บริหารควรให้มีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการปรับปรุงในด้านกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวม มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ด้านการนำองค์กร ด้านผลลัพธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารมาใช้ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของครูและบุคลากรของโรงเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา

โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวหน้า และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน และน้อยที่สุด ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ รองลงมา โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลมาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดไว้ โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โรงเรียนมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และน้อยที่สุด โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จตามลำดับ

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน รองลงมา โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน โรงเรียนมีการตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่ โรงเรียนมีการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ เพื่อสนองตอบให้กับผู้เรียน โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดเรียนการสอน

กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน และน้อยที่สุด โรงเรียนมีการนำครู ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีกระบวนการจัดการ และพัฒนาความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน รองลงมา โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนมีการกำหนด มาตรฐาน การบริหารจัดการ และการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดเรียนการสอน โรงเรียน มีตัวชี้วัดในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานจากผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัดในการที่ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนการสอน โรงเรียนมีการพัฒนา ระบบสารสนเทศ และให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับผู้เรียน และน้อยที่สุด โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน ตามลำดับ

1.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านการวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน รองลงมา โรงเรียนมีการ ส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและ บุคลากรอย่างทั่วถึง โรงเรียนมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถและ ผลการดำเนินงานของครูและบุคลากร โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและพัฒนา ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติ หน้าที่โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของโรงเรียนตามความเหมาะสม โรงเรียนมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดเรียนการสอน การออกแบบข้อสอบการวัดผลประเมินผล และน้อยที่สุด โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคล ในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและ บุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา โรงเรียนมีระบบติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกขั้นตอน โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่มี

คุณภาพเป็นเลิศ และน้อยที่สุด ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ตามลำดับ

1.7 ด้านผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน รองลงมา นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสูงขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน และน้อยที่สุด ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีวินัยเป็นไปตามสากล ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปดังนี้

2.1 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหา อุปสรรคของโรงเรียน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปด้วย ทั้งวิชาสามัญ ตามความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ นักเรียน

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ ควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จ ควรมีการออกแบบระบบงาน ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร มีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ

ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหาร ควรปรับปรุงในด้านกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการนำองค์กร ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนโดยจะต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ งบประมาณ ความรู้ความสามารถของครู บุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมที่จัด ให้กับผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริยากุล แก่นแก้ว (2561, หน้า 136) ศึกษา เรื่อง ลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ด้านการนำ องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ ให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผล มาทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านกลยุทธ์เป็นวิธีดำเนินงานที่จะ นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561,

หน้า 205) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ในภาพรวม สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน และความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนการณีย์ เพียงปราชญ์ (2561, หน้า 274) ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วยการเทียบสมรรถนะ พบว่า ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียน มีกระบวนการจัดการและพัฒนาความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ของนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดเรียนการสอน และมีการกำหนดมาตรฐานการบริหาร จัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559, หน้า 235) ศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะโรงเรียนได้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูน ศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดเรียนการสอนการออกแบบข้อสอบการวัดผล ประเมินผล และโรงเรียนไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ในการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม ชูสิ่วรรณ และชวลิต เกิดทิพย์ (2559, หน้า 43) ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ระดับสากล พบว่า การมุ่งเน้นบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมุ่งเน้น

การปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกชั้นตอน และมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรภรณ์ สามไชย (2561, หน้า 88) ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.7 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนต้องการมุ่งผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงิน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไพรัตน์ (2564, หน้า 173) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการบริหารสถานศึกษา อัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า

2.1 ด้านการนำองค์กร ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดริเริ่มในการบริหารโรงเรียน ตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึงการนำองค์การเป็นการตรวจประเมินว่า ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการดำเนินการรวมทั้งการให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและชุมชน

2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT โดยทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่มเป้าหมาย

และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน มีการประชุมระดับหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อวางแผนนโยบายด้านต่าง ๆ และให้บุคลากรในระดับปฏิบัติของโรงเรียนเข้าร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการระดมความคิดหรือส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ระดมความคิดในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ทุกภาคส่วนทั้งบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และศึกษาปัญหา อุปสรรคของโรงเรียน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ สอดคล้องกับ สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 34) ได้กล่าวถึง หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่า โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไรรวมทั้งตรวจประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ การที่เลือกไว้เพื่อนำไปปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนเพื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และมีการวัดความก้าวหน้า

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนควบคู่กันไปทั้งวิชาสามัญ ตามความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้เข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองมากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ควรมีการช่วยเหลือนักเรียนให้ศึกษาได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เช่น มีกิจกรรมการจัดหาทุนการศึกษา และการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ มีการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ให้ผู้ปกครองรับรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีการสร้างความผูกพันกับผู้เกี่ยวข้องทั้งโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศเพื่อปรับปรุงและค้นหาความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อติดตามการดำเนินการจัดเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดเรียนการสอน และวิเคราะห์ความแตกต่างของโรงเรียนในการที่จะเอามาสร้างให้เป็นจุดเด่นที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียน สนับสนุนองค์กรให้มีการเรียนรู้ กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน การจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดความรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ นักเรียน สอดคล้องกับ สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ และการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงาน และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียน

2.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน มีการคัดสรรครู บุคลากรให้ตรงตามสายงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพราะ ทุกคนมีส่วนสำคัญกับโรงเรียนผู้บริหารควรมีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กร มีการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเท และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ควรส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ และภูมิใจในวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีคุณธรรม ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความมั่นคงในการอาชีพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้กับให้ความสำคัญกับบุคลากรของโรงเรียน ครูและบุคลากร และพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อนำศักยภาพของครูและบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ทุกส่วนราชการจะมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการบุคลากร การสร้างความผูกพันและความสามัคคีให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2.6 ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ โรงเรียนควรมีระบบการทำงานที่มีคุณภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ทำให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ ควรมีการออกแบบระบบงาน ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร มีการออกแบบกระบวนการทำงานสำหรับแต่ละส่วนงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในทุกขั้นตอน เพื่อผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีระบบการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2555, หน้า 78) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

เป็นการอธิบายว่า โรงเรียนมีวิธีการออกแบบจัดการและปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

2.7 ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารควรมีการประเมินผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้านกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ เป็นการบริหารจัดการ การจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนและการปรับปรุง นอกจากนี้ยังเป็น การตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและบริการในลักษณะเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน ผู้มีความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการนำองค์การ ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน และควรกำหนดคุณลักษณะความเป็นของผู้เรียนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเลิศในทุก ๆ ด้าน
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผลสำเร็จ มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนควรมีการนำครูที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน และมีการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการสอนที่สร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน มีการพัฒนาระบบสารสนเทศและให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนการสอน

5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีการยกย่องชมเชยการให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน และควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนการสอน การออกแบบข้อสอบ การวัดผลการประเมินผล

6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ โรงเรียนควรให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และควรมีกระบวนการที่ทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ

7. ด้านผลลัพธ์ โรงเรียนควรกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด เพื่อให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
2. ควรทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจาย
อำนาจเขตสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: สถาบัน
พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
(พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**.
นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เจนการณีย์ เพียงปราชัญญ์. (2561). **การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้วยการเทียบ
สมรรถนะ. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 12(2), 268–280.**
- ชนิษฐ์นันท์ สุภักศกุลหิรัญ. (2555). **การศึกษาการจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนบ้านตาลเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 5. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- ชยาภร สารรัตน์. (2562). **การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- ชาญชัย อาจิณสมมาจารย์. (2555). **การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- ดำรง วัฒนา. (2545). **ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). **การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management).**
ใน **รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย** (หน้า 146–152).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2543). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.**
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2549). **ไนต์ย่อบริหาร. เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design.**
- นิพนธ์ กิณาวงศ์. (2544). **หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: ภาควิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). **การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). **การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ปกรณกฤษ อินทร์มงคล. (2550). **ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2553). **108 หลักคิดพิชิตความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย. .
- พรทิพย์ ไพรรัตน์. (2564). **การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอัครสังฆมณฑลสู่ความเป็นเลิศ ในทศวรรษหน้า. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 165-177.**
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). **องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทศวรรษหน้า.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. (2553). **การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. (2540). **การพัฒนากระบวนการบริหารงานอุดมศึกษาตามแนวคิด การบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พุทธา โพธิ์มะฮาด. (2548). **สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตาม บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สระบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์. (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, สกลนคร.
- ภัทริยากุล แก่นแก้ว. (2561). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์, สุรินทร์.

- มนตรีพิทย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เย็นใจ เลหาภวนิชย์. (2554). **ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร**. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิเชียร วิทญ์อุตม. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิฑูรย์ ลิมะโชคดี. (2552). **ISO 9000 คู่มือมาตรฐานคุณภาพระดับโลก**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลพรรณ จินดาศรี. (2560). **ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน
เอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริ ถีอาสนา. (2557). **เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิดหลักการสู่การบริหาร
จัดการคุณภาพการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ศรินารถ นันทวัฒน์ภิมย์. (2547). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล
อำเภอเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2552). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์ม.
- ศิลป์ชัย อ่องตระกูล. (2553). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษ
แบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4**. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ศุภลักษณ์ เศษชะพานิช. (2550). **การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2555). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี 2555-2556**.
กรุงเทพฯ: พงษ์วรรณการพิมพ์.
- สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. ปรินซ์นิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จี พี ไชเบอร์พรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **จุดเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษา ที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). **เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 Public Sector Management Quality Award**. กรุงเทพฯ: วิชั่นพรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2555). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2555-2556**. กรุงเทพฯ: พงษ์วารินการพิมพ์.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศ ประจำปีการศึกษา 2564**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุริยา ท้าวหาญ. (2558). **รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อร่าม วัฒนนะ. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

อุดม ชูลีวรรณ และชวลิต เกิดทิพย์. (2559). **รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพ**

โรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

อุทุมพร จามรมาน. (2553). **วิกฤตการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษา
แห่งชาติ (องค์การมหาชน).

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และศิลาปะชัย บุรณพานิช. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

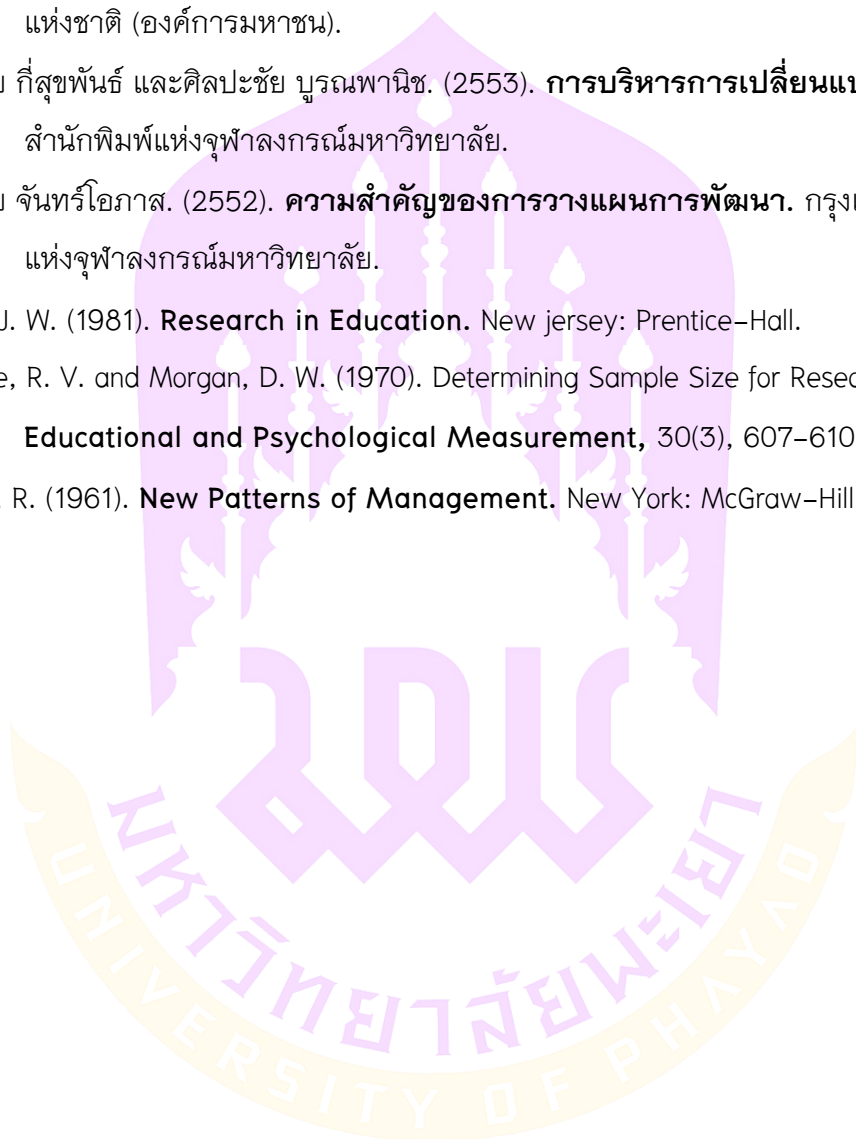
เอกชัย จันทรโสภาส. (2552). **ความสำคัญของการวางแผนการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. (1981). **Research in Education.** New jersey: Prentice–Hall.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1961). **New Patterns of Management.** New York: McGraw–Hill.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นางสาวกร สุปรียาศิลป์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสมปัญญา
โรงเรียนสมปัญญา
2. นางนงเนตร ยอดอุดม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน
3. นายสมเด็จ อุดแดง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน เขต 1.



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนลงมือทำ และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะถ้าตอบไม่ครบทุกข้อ จะทำให้แบบสอบถามฉบับนี้ไม่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
() 31-40 ปี
() 41-50 ปี
() 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() ระหว่าง 5-10 ปี
() ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป



**ตอนที่ 2 สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในสภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สภาพการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการนำองค์กร					
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวหน้า และมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนสู่ ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน					
1.2 ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารโรงเรียน					
1.3 ผู้บริหารประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากร ของโรงเรียน					
1.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศ					
1.5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ในทุก ๆ ด้าน					
1.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้					

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
1.7 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศ					
1.8 ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหาร มาใช้ในการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ					
1.9 ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของผู้เรียน ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการเรียนรู้ของผู้เรียน					
1.10 ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะความเป็นเลิศของครูและ บุคลากรของโรงเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และ การปฏิบัติหน้าที่					
1.11 ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียนและ แหล่งเรียนรู้					
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
2.1 โรงเรียนมีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังของ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็น แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
2.2 โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้โรงเรียน สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่กำหนดไว้					
2.3 โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.4 โรงเรียนมีการถ่ายทอดแผนเชิงกลยุทธ์ ให้บุคลากร ในโรงเรียนทราบ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ					
2.5 โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและอื่น ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติตามแผน บรรลุผลสำเร็จ					

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
2.6 โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน					
2.7 โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.8 โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.9 โรงเรียนมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลมาทบทวนปรับปรุง และพัฒนาแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน					
3.1 โรงเรียนมีการตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่โรงเรียนตั้งอยู่					
3.2 โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน					
3.3 โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ แหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
3.4 โรงเรียนมีการจัดนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนรู้เพื่อสนองตอบให้กับผู้เรียน					
3.5 โรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน					
3.6 โรงเรียนมีการนำครุภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
4.1 โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน การบริหารจัดการ และ การดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ					
4.2 โรงเรียนมีตัวชี้วัดในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานจาก ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัดในการที่ปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ					
4.3 โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อสร้าง องค์ความรู้ให้กับผู้เรียน					
4.4 โรงเรียนมีกระบวนการจัดการและพัฒนาความรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน					
4.5 โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ความรู้ของนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน					
4.6 โรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และให้บริการ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับผู้เรียน					
4.7 โรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการจัดเรียนการสอน					
4.8 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนการสอน					
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
5.1 โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการจัดเตรียม บุคลากรให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่					
5.2 โรงเรียนมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนศักยภาพครูในการจัดการ เรียนรู้ วิธีการจัดเรียนการสอน การออกแบบข้อสอบ การวัดผลประเมินผล					

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
5.3 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน					
5.4 โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลที่สร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในการที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศในโรงเรียน					
5.5 โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของโรงเรียนตามความเหมาะสม					
5.6 โรงเรียนมีการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถและผลการดำเนินงานของครูและบุคลากร					
5.7 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
6. ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติ					
6.1 โรงเรียนมีกระบวนการทำงานให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
6.2 โรงเรียนมีระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนทุกขั้นตอน					
6.3 ครูและบุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด					
6.4 โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ					

รายการประเมิน	ระดับสภาพ การบริหารงาน โรงเรียนเอกชน				
	5	4	3	2	1
7. ด้านผลลัพธ์					
7.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต้องสูงขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้					
7.2 ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีวินัยเป็นไปตามสากล					
7.3 ผู้เรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม					
7.4 นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน					
7.5 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนและความประพฤติที่ดี มีวินัยของนักเรียน					
7.6 ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของโรงเรียน					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุปรีย์ดี สุปรีย์ศิลป์
วัน เดือน ปี เกิด	18 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา), มหาวิทยาลัยศรีพระทุม, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	115 หมู่ 4 ตำบลไชยสถาน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	สุปรีย์ดี สุปรีย์ศิลป์ (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 334-349). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

