

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดพะเยา



ยุพิน อังกรพร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

SCHOOL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOL
UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION
PHAYAO PROVINCE



YUPIN ANGKULPORN

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

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัดพะเยา

ของ ยุพิน อังกรพร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ยุพิน อังกูรพร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	การบริหารการศึกษา, ความเป็นเลิศ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 222 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผลลัพธ์ ด้านการจัดการด้านกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ และประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

Title: SCHOOL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOL
UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION
PHAYAO PROVINCE

Author: Yupin Angkulporn, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: School Administration, Excellence

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the level of school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission. 2) compare school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission classified by gender, age, position, and experience. The sample used in this research was 20 administrators, 202 teachers, calculated by using The Taro Yamane formula. With stratified randomness, then determined the proportion according to the size of the population group in each school. And perform a specific sampling. The research instruments was a 5 rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.95. The statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation, T-test. A one-way analysis of variance (ANOVA) was used in testing differences in opinions. In cases in which differences at a statistically significant level were found, the Scheffé's methods was applied to test the differences between means.

The research finding are as follows: 1) school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission overall, was rated a high level. Identified by each aspect were rated at high levels, ranked from high to low levels, there are 1. leadership 2. strategic plan 3. result 4. management process 5. focus on learners 6. analytical measurement and knowledge administrator: 7. staffing 2) When comparing school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission classified by position was significant. By gender, age and experience were insignificant.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ทุ่มเทได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ผู้สอน ในมหาวิทยาลัยพะเยา ดร.อรุณี ตระการไพโรจน์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเชียงคำคริสเตียน และ ดร.ศัชรินทร์ มหาวงศ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา ที่กรุณา เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพะเยา ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วย เก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้น ม.พะเยา ทุกคน ที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่ท้อใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ยุพิน อังกรพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารการศึกษาและความเป็นเลิศ	9
แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.....	13
บริบทของสถานศึกษาเอกชน	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 5 บทสรุป.....	83
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก ผลตรวจค่าสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	105
ภาคผนวก ข รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย	112
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	113
ภาคผนวก ง รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	114
ภาคผนวก จ แบบสอบถามงานวิจัย	115
ภาคผนวก ฉ ผลจริยธรรม	124
ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2563	47
ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2563.....	48
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	56
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม.....	65
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านภาวะผู้นำ	66
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์.....	67
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	68
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้	69
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	70

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	72
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผลลัพธ์	73
ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปร 2 กลุ่ม Independent Sample T-Test การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ	74
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง	75
ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามอายุ.....	76
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แบบจำลอง 7-s	40
ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	54



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของภาคเอกชนนั้นกล่าวได้ว่า ภาคเอกชนเปรียบเสมือนกลไกสำคัญส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย องค์กรนอกภาครัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการเอกชน ครอบครัวยุ และสถาบันทางศาสนา การจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาเอกชน รัฐมีหน้าที่ในการกำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาเอกชนทุกแห่ง ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ตามมาตราที่ 43 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ” ในปัจจุบัน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชนได้รับการจัดตั้งและบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติ การศึกษาดังกล่าวและพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และภายใต้กฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ในส่วนของการบริหารจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเอกชนหรือโรงเรียนเอกชน พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนได้กำหนดให้ โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครูผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้ 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนในระบบ 2) ให้ความเห็นชอบ นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ 3) ให้คำแนะนำ การบริหารและการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ กับชุมชน 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ เป็นต้น ในทศวรรษนี้ผู้ปกครอง สังคมได้คาดหวังหรือต้องการเพียงความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องการให้เรียนได้มีทักษะสำคัญต่อการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา ทั้งด้านกายภาพ และทางด้านจิตใจ สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพการในปัจจุบันอยู่เสมอ และควรต้องเรียนรู้หาวิธีการบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายมีการ

บริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ มีกลยุทธ์ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ผลลัพธ์ที่โดดเด่น เป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศนั้น จะต้องมีส่วนประกอบ และ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการ บริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการ พัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัด การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ดร.วีรพงษ์ ไชยหงษ์ (2558, สื่อออนไลน์) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่เป็นเลิศนั้น ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสรร งบประมาณ สื่อ วัสดุ บุคลากร อีกทั้งการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ได้นั้น สถานศึกษาต้องมีการบริหารงานที่ดี เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาให้มีการศึกษาที่มีคุณภาพ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้จัดโครงการความเป็นเลิศของสถานศึกษา เช่น โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน โรงเรียนต้นแบบ โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โรงเรียนคุณภาพดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทาง การศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน เกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษา ที่เท่าเทียมกันเพื่อส่งเสริมโรงเรียนให้มีคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาไทยได้มี ความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอดจะเห็นได้ว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

ปัจจุบันได้มีเกณฑ์เพื่อประเมินผลความเป็นเลิศที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศของประเทศสิงคโปร์ SEM รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) รวมทั้งแนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและ เทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) ที่ได้กล่าวถึง การเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ นอกเหนือจากนี้

ยังมีอีกหลายแนวคิดความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรให้เป็นเลิศ โดยทุกแนวคิดความเป็นเลิศล้วนมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม และยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการ อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และเพื่อผลต่อองค์กรในที่สุด เกณฑ์มาตรฐานความเป็นเลิศสำหรับพิจารณาเทียบเคียงใช้กับสถานศึกษาด้วย การจัดการที่ดีเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเปรียบเหมือนทางลัดที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่น ๆ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ทำให้เกิดความนิยม เลื่อมใสศรัทธา ของผู้ปกครอง ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประสิทธิภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปกครองนำบุตร หลานเข้ามาเรียนในโรงเรียน เพราะการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ นั่นคือ การเพิ่มผลผลิต (Through Put) การลดรอบเวลาทำงาน (Cycle Time) และการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ปัจจุบันปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพะเยา ยังขาดความเข้าใจต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และยังไม่ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมการประเมินสภาพการบริหาร หรือเข้าร่วมโครงการสู่ความเป็นเลิศต่าง ๆ ไม่เปิดกว้างในการรับการประเมินสภาพการบริหาร หากสถานศึกษาเอกชนสามารถทราบถึงสภาพการบริหารของสถานศึกษาของตน จะยังมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาเอง เพราะผลสะท้อนจากความคิดเห็นสามารถนำมาพัฒนาระบบการบริหารของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอีก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา นั้น สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ในการกำหนดนโยบาย การปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดพะเยา แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
แตกต่างกัน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จำนวน 20 สถานศึกษา ผู้บริหาร จำนวน
20 คน ครูผู้สอน 480 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จำนวน 222 คน
กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของทาโร มายานะ (Taro Yamane) ด้วยวิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความเป็นเลิศตามแนวคิดของสถาบันมาตรฐานและ
เทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) ประกอบด้วย
7 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านผู้นำ
- 2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 2.3 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2.4 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
- 2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
- 2.6 ด้านการจัดการด้านกระบวนการ
- 2.7 ด้านผลลัพธ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ

- 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.2 อายุ
 - 3.1.3 ตำแหน่ง
 - 3.1.4 ประสบการณ์

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความเป็นเลิศตามแนวคิดของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านผู้นำ
- 3.2.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3.2.3 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3.2.4 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
- 3.2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
- 3.2.6 ด้านการจัดการด้านกระบวนการ
- 3.2.7 ด้านผลลัพธ์

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำนวน 20 สถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง วิธีการแก้ไขปัญห
ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา
โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันปฏิบัติงาน ตามขอบข่าย 7 ด้าน
ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำ 2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้
ส่วนเสีย 4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร
บุคคล 6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ 7. ด้านผลลัพธ์

1. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย ค่านิยมและ การสร้างคุณค่า มีการชี้แจงโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและ
ความจำเป็นผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน
และให้ความสำคัญต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง และตอบสนองต่อความคาดหวังของครู
นักเรียน และผู้ปกครอง มีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน ผู้บริหาร
มีความรับผิดชอบต่อการแก้ไข้ปัญหาและการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน
ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและผู้บริหาร
ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน มีการวัดผลและประเมินผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กร
ไว้ชัดเจน ได้นำแผนกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่แผนปฏิบัติการ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของ
การปฏิบัติตามกลยุทธ์ สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึง
โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร มีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ
โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำ
ทุกภาคเรียน บุคลากรทุกคนมีการประเมินตนเองทุกปี

3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง สถานศึกษามีการศึกษา
ความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง
โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผน กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน โดยมีการสนับสนุน อำนวยความสะดวก
ในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และ
ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ ให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา (ผู้ปกครอง
กลุ่มโรงเรียน สมาคมเกี่ยวกับการศึกษา) เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษา

ของสถานศึกษา ประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ

4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของสถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยหลากหลายรูปแบบ มีการระบุแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจน สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในสถานศึกษา สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะเป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ มีการบริหารค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัล ให้การยอมรับและเผยแพร่ผลงานของของบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และมีสุขลักษณะที่ดี

6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นกับการบริหารงานทุกฝ่าย มีการแสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเป็นเลิศในสถานศึกษา มีการปรับปรุงด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ และพัฒนาสมรรถนะของการให้บริการ สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของสถานศึกษาเป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนักและมีแผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

7. ด้านผลลัพธ์ หมายถึง สถานศึกษามีผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือนักเรียนในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญอันเหมาะสมตามวัยของผู้เรียน สถานศึกษามีสภาพคล่องทางการเงินในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ผลลัพธ์ในด้านบุคลากรของสถานศึกษา คือ บุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิผลในด้านการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และ

ได้รับการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาศึกษาและความเป็นเลิศ
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - 1.4 ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
 - 2.1 แนวคิดหลักของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ
 - 2.2 รูปแบบของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ
3. บริบทของสถานศึกษาเอกชน
 - 3.1 การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
 - 3.2 สถิติจำนวนบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารการศึกษาและความเป็นเลิศ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์การ โดยมุ่งความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

มงคล จันทรสุขสันต์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อร่าม วัฒนะ (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตรราภรณ์ สามไชย (2561, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการจัดกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัย ตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

ธีรเดช จาง (2560, ลี้ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกัน กับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ไชยรัตน์ ชยรัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยอาศัย ทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัด

การศึกษาให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียน ให้ได้รับ การพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ และ คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนนั้น ๆ เพื่อร่วมกันคิด วางแผน จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ มีค่านิยมและบุคลิกภาพที่เหมาะสม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

อร่าม วัฒนะ (2561, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอนวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้โดยเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ดีในการเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ไชยรัตน์ ชยรัตน์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใด ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนดีมีคุณภาพควรเป็นโรงเรียนที่ได้พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ด้วยกระบวนการที่หลากหลายตามบริบท ทรัพยากรและศักยภาพที่โรงเรียนมีอยู่ โดยการจะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ประชาชน และหน่วยงานองค์กรในท้องถิ่น โรงเรียนควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน และดำเนินงานตามทิศทางที่โรงเรียนกำหนดไว้ซึ่งมุ่งไปที่นักเรียน คือ สอนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีศีล สมาธิ และมองภาพให้เกิดในอนาคตร่วมกัน กำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน (สุดาวรรณ เครือพานิช, 2551)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องวางแผน ดำเนินการ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

พจนานุกรมของ Webster (1981 อ้างอิงใน โด่งสยาม โสมาภา, 2559) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (Excellence) ว่า หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพสูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

จิตราภรณ์ สามไชย (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารสู่ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ โดยการบริหารทำให้ผลการดำเนินงานมีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจ และยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรง คุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

มงคล จันทรสุขสันต์ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้ให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน และเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่นได้ โดยมีการปรับการบริหารภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยต้องอาศัยกระบวนการบริหาร งานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีเลิศของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิต มีบุคลิกภาพที่ดีตลอดหลักสูตร

ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

จิตราภรณ์ สามไชย (2561, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ดังนี้ ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มีความสำคัญ คือ สร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อ

เหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพภายในและสภาพภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

มงคล จันทรสขสันต์ (2559, หน้า 18) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาลูกค้า สร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถขยายตลาดได้ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สุดท้ายคือการเพิ่มงานและกำไรให้กับองค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยความคิดพื้นฐานนั้นต้องมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ ปัญหาการพัฒนาการบริหารสถานศึกษายังมีอยู่อีกมากโดยเฉพาะในแง่ของบุคลากร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ การเงินงบประมาณและการจัดการ การใช้หลักสูตรที่ได้ผล ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าใจหลักการ ผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เป็นผู้นำที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นวิธีการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ธีรเดช จาง, 2550, สื่อออนไลน์)

แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

แนวคิดหลักของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

สมภพ โรจนพันธ์ (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า บริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีความคิดริเริ่มจะมีลักษณะที่โดดเด่นอยู่ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ในการทำงานนั้นจะประกอบด้วย การลงมือ การพูดการวิเคราะห์ การเขียน และการอ่าน แต่ในบริษัทหรือความลำเอียงที่จะปฏิบัติ องค์กรที่ประสบความสำเร็จที่ดีเยี่ยมนั้น จะชอบลงมือมากกว่าสิ่งอื่น แม้ว่าจะใช้การวิเคราะห์ในกระบวนการตัดสินใจอยู่บ้างก็ตาม

สิ่งที่เด่นอีกอย่างหนึ่ง คือ บริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขได้มากมาย เอาไว้สำหรับการทำให้บริษัทมีความคล่องตัวสูงและเอาไว้ต่อต้านการทำอะไรให้วุ่นวายโดยไร้สาระในขณะที่บริษัทมีขนาดใหญ่ขึ้น

2. ความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ บริษัทที่ประสบความสำเร็จสูง เรียนรู้จากคนที่ตนให้บริการเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งสำคัญที่ให้แกผู้รับบริการก็คือ คุณภาพบริการ และความเชื่อถือได้ที่เหนือกว่าบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ

3. ความเป็นอิสระและความเป็นผู้ประกอบการบริษัทหรือองค์กรที่มีความคิดริเริ่มนั้น จะสร้างผู้นำและคนที่มีความคิดแปลกใหม่ขึ้นไว้ทั่วองค์กร เป็นจำนวนมากหรืออาจจะกล่าวได้ว่า

เป็นรังใหญ่ของ Champion ความคิดแปลกใหม่ที่จะผลิตสินค้าหรือบริการขึ้นสนองความต้องการของผู้รับบริการนั้น ย่อมเป็นสิ่งทีพึงปรารถนา การมีนักคิดค้น นักประกอบการที่มีจิตจินตนาการไว้มาก ๆ ย่อมทำให้บริษัทหรือองค์กรทำงานได้กว้างขึ้น การไม่มีการจำกัดหรือปิดกั้นความคิดหรือความเป็นอิสระของคนทำงานบริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะส่งเสริมให้มีการเสี่ยงที่คุ้มค่า สนับสนุนการทดลองที่มีความสำเร็จย่อมให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้พอสมควรทั้งนี้เพื่อให้คนของตนกล้าเสี่ยง

4. การเพิ่มผลผลิตด้วยการใช้คน บริษัทที่ดีเยี่ยมทั้งหลายนั้นเห็นว่า พนักงานทุกระดับ คือ แหล่งที่มาของคุณภาพและผลผลิตที่จะได้รับเพิ่มขึ้น จะไม่มีการใช้ทัศนคติแบบแบ่งพวกเป็นเขาเป็นเรา ในความสัมพันธ์กับพนักงาน นอกจากนั้นบริษัทเหล่านี้ก็ไม่พิจารณาว่าการทุ่มลงทุนจะทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้เสมอไป สิ่งสำคัญ คือ การนับถือตัวบุคคลคนทำงานทุกคน คือ แหล่งที่มาของความคิดไม่ใช่เป็นเพียงมือสองข้างที่จะใช้ทำงานเท่านั้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นได้ก็ด้วยการเปิดโอกาสให้คนทำงานใช้ความคิดของตัวเองด้วย

5. การทำงานด้วยอุดมการณ์และค่านิยม ปรัชญาพื้นฐานขององค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นอยู่ที่ “การบรรลุเป้าหมาย” มากกว่าทรัพยากรทางเทคโนโลยีหรือเศรษฐกิจ โครงสร้างขององค์กร ความคิดแปลกใหม่และการจัดเวลา เช่น บริษัทบางบริษัทอาจจะถือว่าคุณภาพ บริการ ความสะอาด และค่านิยมระดับใดระดับหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความควรแก่การยึดถือ และในขณะที่ทำงานก็พยายามตรวจสอบควบคุมให้เป็นตามสิ่งที่บริษัทยึดถืออยู่นั้น อาจจะต้องมีการตรวจสอบตามโรงงานหรือตามร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์บางบริษัทเป็นประจำ

6. ทำธุรกิจที่ตนชำนาญ หลักที่บริษัทประสบความสำเร็จบางบริษัทยึดถือก็คือ การไม่ทำธุรกิจที่ตัวเองไม่ชำนาญหรือไม่รู้วิธีดำเนินการ หมายความว่า จะต้องหลีกเลี่ยงการเป็นบริษัทที่มีธุรกิจหลายแขนงเกินไปแม้ว่าจะมีบางบริษัทที่ทำธุรกิจหลายอย่างที่แตกต่างกันมาก ๆ ไว้ก็ตาม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงอยู่ที่การประกอบธุรกิจที่ตนมีความชำนาญ หรือธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กับธุรกิจที่เป็นหลักของตนและตนมีความชำนาญนั้น

7. รูปแบบที่ง่ายและกำลังคนทีน้อย บริษัทใหญ่ ๆ หรือองค์กรใหญ่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะไม่ค่อยนิยมใช้โครงสร้างขององค์กรที่ซับซ้อน บริษัทที่เคยใช้ก็พากันเลิกใช้แล้วเป็นส่วนมาก รูปแบบและระบบที่เป็นโครงสร้างของบริษัท เหล่านี้เป็นชนิดเรียบง่าย จำนวนพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับสูงมีน้อย บาง บริษัทมีพนักงานไม่ถึงร้อยคนแต่สามารถบริหารธุรกิจซึ่งเกี่ยวกับเงินหลาย ๆ พันล้านได้

8. คุณสมบัติหลวม-แน่นที่เป็นไปตามธรรมชาติ บริษัทที่ดีเยี่ยมนั้น มีทั้งการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจออกจากศูนย์กลาง ส่วนใหญ่จะให้ความเป็นอิสระลงไปจนถึงระดับ

ปฏิบัติการหรือทีมงานพัฒนาผลิตภัณฑ์ ขณะเดียวกันบริษัทเหล่านี้จะมีการรวมศูนย์ด้วยการยึดถือค่านิยมหลักสอง สามอย่างรวมกันอย่างเหนียวแน่น บรรดาทีมงานพัฒนาผลิตภัณฑ์แทบจะไม่มีการจัดระบบงาน ไม่ต้องยึดถือวิธีการหรือระเบียบอะไรมากนัก แต่คนเหล่านี้จะยึดค่านิยมบางอย่างไว้อย่างฝังหัว อาจจะเป็นคุณภาพที่เชื่อถือได้ของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่ดีเยี่ยมก็ได้

ลักษณะทั้งแปดประการของบริษัทที่ประสบความสำเร็จสูงนี้ไม่ใช่แปลกใหม่ และสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ “คน” คนและการปฏิบัติจะมีความสำคัญมากกว่าความเห็นของคณะกรรมการหรือรายงานการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ นอกจากนั้นก็มีการยึดถือมาตรฐานด้านคุณภาพและบริการ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีความคิดริเริ่มและแปลกใหม่ของคนส่วนใหญ่ แทนที่จะใช้แต่นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญไม่กี่คนเมื่อมีการให้ความสำคัญแก่คนมาก ความสำคัญของกฎระเบียบต่าง ๆ ก็ลดลงไป คนที่ทำงานด้วยความเชื่อหลักการ หรือค่านิยมที่ตรงกัน ย่อมจะทำงานได้ผลกว่าการออกกฎหมายหรือระเบียบมาบังคับให้ทำ หรือให้ละเว้น ความคิดริเริ่มและการอุทิศตนให้กับงานมาจากความเป็นอิสระมากกว่า การบังคับคนที่ทำงานด้วยความสนุกกับงานย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ถูกบังคับให้ทำ หรือมีระเบียบข้อบังคับมัดตัว การทำอะไรโดยไม่ต้องมีพิธีรีตองหรือเป็นทางการจะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำมากขึ้น องค์กรหรือบริษัทที่ไม่เจริญหรือขาดทุนนั้นส่วนใหญ่มีโครงสร้างและระบบงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการลงมือทำงาน อาจจะเป็นเพราะประสานงานภายในมากเกินไปหรือมีกฎข้อบังคับมากเกินไปจนความจำเป็น สิ่งเหล่านี้จะปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์จะเป็นเพราะจะต้องเกินความจำเป็นก็ได้

และเปิดโอกาสให้คนที่ทำงานจะได้ใช้มันสมองและสติปัญญาพัฒนางานในความรับผิดชอบของตัวเอง การพยายามสร้างวิธีการหรือระเบียบปฏิบัติที่ตายตัวขึ้นมาใช้นั้น มักจะทำให้ปฏิบัติงานได้ยากหรือไม่ได้เพราะเมื่อเวลาผ่านไปสถานการณ์ก็จะเปลี่ยนไประเบียบที่ใช้ได้ในสถานการณ์หนึ่ง อาจจะใช้ไม่ได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง และเมื่อใช้ไม่ได้มันก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและความเจริญก้าวหน้าของบริษัทหรือองค์กรได้

สรุปได้ว่า บริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีความคิดริเริ่มจะมีลักษณะที่โดดเด่น อยู่ 8 ประการ คือ ความลำเอียงที่จะปฏิบัติ ความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ความเป็นอิสระและความเป็นผู้ประกอบการเพิ่มผลผลิตด้วยการใช้คน การทำงานด้วยอุดมการณ์และค่านิยม ทำธุรกิจที่ตนชำนาญแบบที่ง่ายและกำลังคนทีน้อย คุณสมบัติหลวม-แน่นที่เป็นไปตามธรรมชาติ

การบริหารแบบอังกฤษที่ประสบความสำเร็จสูง

วอลเตอร์ โกลด์สมิธ กับ เดวิด คลัตเตอร์บัค (THE WINNING STREAK, 1984 อ้างอิงใน สมภพ โรจนพันธ์, 2562, หน้า 43, สื่อบอนไลน์) ได้กล่าวถึงการสำรวจสไตล์การบริหารของบริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงแบบชั้นนำในประเทศอังกฤษ 20 องค์กร ในบรรดาบริษัทที่ประสบความสำเร็จสูงเหล่านี้มีลักษณะหลาย ๆ อย่าง ในสไตล์การบริหาร ตรงกันจะต่างกันไปเพียงว่าบริษัทไหนเน้นสิ่งใดมากกว่ากันเท่านั้น สิ่งที่ทำให้บริษัทเหล่านี้ประสบความสำเร็จนั้น คือ ความสามารถในการปรับสไตล์การบริหารให้เข้ากับสภาพการณ์ของตนทั้งนี้รวมทั้งสภาพการณ์ของตลาดด้วย ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมขององค์กรก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้บริษัทหรือองค์กรเหล่านี้มีการบริหารที่มีลักษณะอย่างที่เป็นไปนั้น เสมอต้นเสมอปลาย

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่บริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงพากันยึดถือมีดังนี้

1. ผู้นำปรากฏตัวตลอดเวลา “เซอร์ เคนเน็ธ โคลฟีล” (Sir Kenneth Cole Feil) แห่งบริษัท “เอสทีซี.” บอกว่า “ภาวะผู้นำที่นี่ก็คือการพูดกับคนนั่นเอง” เขาทำตามคำพูดอย่างสม่ำเสมอและคาดหวังให้ผู้บริหารคนอื่น ๆ ในบริษัททำตามด้วย ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทนี้ทุกคนต้องถือว่าการไปตรวจเยี่ยมหน่วยงาน และการสอบถามถึงกิจการของบริษัทตามที่ตั้งต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไรนั้น เป็นหน้าที่ซึ่งจะต้องปฏิบัติเป็นประจำ ทางด้านบริษัท มาร์คแอนด์สเปนเซอร์ ทรัสต์เฮ้าส์ พอร์ต เซนสเบอริ์และบริษัทอื่น ๆ อีกหลายบริษัทก็ยึดถือในทำนองเดียวกัน

2. ผู้นำให้มีภารกิจที่ชัดเจน ภารกิจก็คือสิ่งที่จะต้องทำ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามขององค์กรของหน่วยหรือของตัวบุคคล บริษัทชั้นนำของ อังกฤษพยายามที่จะทำให้พนักงานทุกระดับเข้าใจว่าบริษัทอยากเป็นอย่างใด หรือต้องการอะไร ผู้บริหารระดับสูงจะพยายามทำให้พนักงานทั้งหมดเข้าใจ ว่าภารกิจและเป้าหมายของบริษัทคืออะไร บางที่ผู้บริหารระดับสูงก็ทำหน้าที่เหมือนครู คือคอยพร่ำบอกให้พนักงานเข้าใจภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ตลอดเวลา

3. ผู้บริหารทุกคนนำทีมได้ด้วยการมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด วัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ ทำให้ผู้บริหาร ในระดับกลางและระดับล่างสามารถนำทีมของตนทำงานได้โดยไม่ต้องวุ่นวายกับผู้บริหารระดับสูงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่จะทำให้อาจารย์เจริญงอกงามได้อย่างหนึ่งก็คือ การรู้ว่าใครต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง ทุกคนในองค์กรรู้ว่าบทบาทและวัตถุประสงค์ของตน

บรรดาบริษัทหรือองค์กรในอังกฤษที่ประสบความสำเร็จสูงต่างก็เน้นเรื่อง การระบุ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในองค์กรให้แน่ชัด สำหรับนักบริหารในระดับกลางและระดับล่างนั้น ก็จะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแจ่มแจ้ง จะต้องรู้ว่ากำลังมีอะไรเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว จะต้องรับฟังทั้งนายและลูกน้อง จะต้องมีเหตุผล เสมอต้นเสมอปลายและเอาจริงเอาจัง จะต้องรู้ว่า เวลาไหนควรยิ้ม เวลาไหนควรทึง และที่สำคัญก็คือ จะต้องทำตัวเป็นคนธรรมดาที่พูดกับคนอื่นรู้เรื่อง และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

การควบคุมขององค์กรที่ประสบความสำเร็จสูง

ข้อแตกต่างอย่างหนึ่งระหว่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว คือ บริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้นใช้การควบคุมจากศูนย์กลางน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน ก่อนที่จะทำเช่นนั้นได้ คนในองค์กรก็ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด เมื่อคนในระดับล่าง ทุกระดับเข้าใจวัตถุประสงค์ชัดเจนดีแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมกันมาก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ไม่ต้องมีระบบการควบคุมมากมาย แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า มีความหย่อนยานในการควบคุม แต่เรื่องกลับเป็นไปในการทำงานที่ว่าด้วยศูนย์กลางควบคุมน้อยเท่าใด ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ก็จะไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบยิ่งขึ้น

การผูกพันขององค์กรที่ประสบความสำเร็จสูง

ในบรรดาบริษัทหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงนั้น พนักงานให้การอุทิศตนการทำงานหนักด้วยความเสียสละและความผูกพันมากกว่าองค์กรโดยทั่วไป สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและยินดีอุทิศตนหรือเสียสละให้องค์กรนั้นมีอยู่หลายอย่าง

1. ความภูมิใจในความเป็นเจ้าของ พนักงานของบริษัทที่ประสบสำเร็จในอังกฤษนั้น จะแสดงให้เห็นความภูมิใจในบริษัทของตน มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมั่นในฝ่ายบริหารของตน พุด่าง ๆ ก็คือ พนักงานให้เกียรติองค์กรของตนเอง เวลาพบหน้าผู้รับบริการหรือคนรู้จักก็จะบอก ว่าตัวเองทำงานเป็นอะไร อยู่องค์กรไหน

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัท ก็คือ โครงการแบ่งปันผลกำไร และโครงการให้พนักงานได้เป็นผู้ถือหุ้น บริษัททุกบริษัทที่ประสบความสำเร็จจะมีโครงการเหล่านี้อยู่ทั้งนั้น นอกจากนั้น ก็มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. การสื่อความหมายในอัตราสูง เคยมีนักบริหารคนหนึ่งกล่าวไว้ว่า “คนที่ไม่มีข้อมูลข่าวสารย่อมรับผิดชอบไม่ได้ คนที่มีข้อมูลข่าวสารย่อมไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากรับผิดชอบ” บรรดาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในอังกฤษต่างก็ตระหนักในความสำคัญของการสื่อ

ข้อความเป็นอย่างดี แต่ละองค์กรจึงหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการสื่อความหมายลงไปตามสายการบังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นขึ้นมาตามสายการบังคับบัญชา

วิธีการเหล่านี้ใช้ควบคู่กันไปกับการรายงานและการตรวจสอบ เป็นทางการ วิธีสื่อความหมายบางอย่างก็มี เช่น การจัดงานชุมนุมและพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการ ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ต่างฝ่ายต่างแผนกกันก็มีการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการเป็นประจำ โดยทางองค์กรเป็นผู้ส่งเสริม มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารต่างระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลี้ยงนักบริหารที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งทางการบริหารใหม่ ๆ

อย่างไรก็ตาม การสื่อความหมายด้วยลายลักษณ์อักษรก็ยังคงมีความจำเป็นอยู่ โดยเฉพาะในแง่ของการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่อยู่ใต้บังคับ ทางองค์กรจะตอบจดหมาย เป็นรายบุคคลเป็นการให้เกียรติ แม้จะเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละองค์กรก็ยินดีทำ

3. ค่าจ้างและสวัสดิการสูง องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูง จะเป็นบริษัทที่ให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น ๆ สูงที่สุดในบรรดาองค์กรที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน แต่ก็ไม่ได้เป็น เพราะประสบความสำเร็จแล้วจึงให้ค่าจ้างและรายได้พิเศษต่าง ๆ สูง ที่ให้ค่าจ้างแพงก็เพราะ เป็นวิธีหนึ่งที่จะดึงดูดใจคนมีฝีมือดี ๆ มาทำงานในองค์กรของตน กรรมการผู้อำนวยการบริษัทไอ ซึ่งได้เงินเดือนสูงถึงปีละ 5 แสนปอนด์ ผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของบริษัทเห็นชายค่าจ้างถูก ๆ นั้น ไม่มีข้อดีก็ตาม ไม่ว่าจะเงินเดือนหรือโบนัสที่สูงนี้ก็จะจ่ายคนที่ไม่เอาไหนเงินเดือนก็จะน้อยกว่าเพื่อนลง กระจายกันไปตามผลงาของแต่ละคน คนที่ไม่เอาไหนเงินเดือนก็จะเรื่อย ๆ องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงจะพิจารณาเรื่องความดีด้วยระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ไม่ปล่อยให้มีการเล่นพวก หรือใช้ความลำเอียง

4. การเลื่อนตำแหน่งจากภายใน ตามปกติแล้วเมื่อมีตำแหน่งว่างลง องค์กรอาจจะหาคนมาครองตำแหน่งที่ว่างนั้นได้สองวิธี คือ การเอาจากภายนอกมา หรือไม่เช่นนั้นก็เลื่อนคนในฝ่ายหรือแผนกนั้นขึ้นไป จะประสบความสำเร็จในอังกฤษจะเน้นเลื่อนตำแหน่งให้ “คนใน” มากกว่า เหตุผลในการส่งเสริมคนในมากกว่าที่จะหาคนนอกมาครองตำแหน่งสูง ๆ นี้ที่สำคัญ มีอยู่สามประการด้วยกัน

4.1 บริษัทเหล่านี้ถือว่าตนเป็นผู้ชำนาญในกิจการประมงที่ตนเองทำอยู่ เพราะฉะนั้นคนเก่งจึงต้องอยู่ภายใน

4.2 การเอาคนนอกมาดำรงตำแหน่งทางบริหารระดับสูงจะทำให้คนนอกนั้น ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้

4.3 การเลื่อนตำแหน่งให้คนใน คือ วิธีหนึ่งที่จะรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ทำให้คนในองค์กรหรือบริษัทมีความรู้สึกเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน คนที่มีความรู้ความสามารถและมีความใฝ่สูง มีสิทธิ์ที่จะเป็นกรรมการผู้อำนวยการได้ในอนาคต คนที่เป็นแมวมองหาคนเก่งก็คือผู้บังคับบัญชาของพวกตนนั่นเอง บางองค์กรก็ประกาศตำแหน่งระดับบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ให้พนักงานทั้งหมดทราบ และเปิดโอกาสให้พนักงานสมัครโดยไม่ให้ผู้บังคับบัญชากีดกันหรือไม่ให้หวงลูกน้องมือดี ๆ ของตัวเอง

5. การฝึกอบรม องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูง ต่างก็ใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก มีทั้งหลักสูตรทางวิชาการและทางมนุษยสัมพันธ์ แต่การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเหล่านี้ก็เป็นเพียงการเสริมประสบการณ์เท่านั้น การพัฒนาบุคคลจริง ๆ นั้น ทำโดยนักบริหารแต่ละระดับ

นักบริหารมีหน้าที่เป็นครูสอนลูกน้องไปในตัว ต้องให้ลูกน้องสามารถทำงานแทนตัวเองได้ ในบางองค์กรไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการฝึกอบรมอยู่ในส่วนกลาง ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารแต่ละหน่วยงาน บางองค์กรถือว่าการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญที่นำไปพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารในตอนสิ้นปี

หัวหน้าคณะผู้บริหารและผู้บริหารจะทำตัวเป็นแบบอย่างในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ พัฒนาลูกน้องของตนเองลงไปตามสายการบังคับบัญชา

6. การรับรู้งานในแง่สังคม ลักษณะที่เด่นอีกอย่างหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จสูง ก็คือ การที่พนักงานโดยเฉพาะระดับบริหารมีความพึงพอใจที่ได้จากการทำงาน คือ พนักงานในแต่ละระดับเห็นการทำงานเป็นของสนุก

แต่ละองค์กรส่งเสริมให้พนักงานตื่นเต้นกับการทำงานเหมือนกับเล่นฟุตบอล พยายามส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกว่าพนักงานทุกคนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน บางองค์กรก็จัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างไม่เป็นทางการเป็นประจำ ตัวผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ทำให้มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันขึ้น

7. การให้เกียรติตัวบุคคลอย่างแท้จริง บริษัท มาร์คแอนด์สเปนเซอร์ ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีวินัยดีที่สุดในขณะเดียวกันก็ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่เป็นห่วงใยพนักงานของตนมากที่สุดด้วย บริษัทนี้จะจ่ายเงินเป็นค่าสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานปีละ 50 ล้านปอนด์ การให้สวัสดิการสูงนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่า บริษัทให้ความสำคัญแก่พนักงานของตน

อย่างเต็มที่ บริษัทที่ประสบความสำเร็จสูงอื่น ๆ ก็ใช้หลักการเดียวกันนี้ การให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จะรวมไปถึงสมาชิกในครอบครัวของพนักงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่เจ็บไข้ได้ป่วย

รูปแบบของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศของประเทศสิงคโปร์ SEM

รูปแบบโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ โดยใช้ระบบที่เรียกว่า School Excellence Model (SEM) เป็นต้นแบบการประเมินความเป็นเลิศของโรงเรียนในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนแบบองค์รวมที่นำแบบอย่างมาจากประเทศอังกฤษ ประกอบด้วย การประเมินตนเองและการประเมินภายนอกด้วยคณะผู้ตรวจสอบจากกระทรวงศึกษาธิการ เข้าไปตรวจสอบโรงเรียนที่คัดเลือกมา โดยอาศัยการประเมินจากหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งโรงเรียนที่มีผลประกอบการเป็นเลิศนั้น ต้องเป็นโรงเรียนที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และสามารถคงสถานภาพความก้าวหน้าไว้ให้เป็นเวลาหลายปี ระบบการประเมินแบบ SEM นี้ มีข้อกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพที่ใช้ในการวัดระดับอยู่ 9 ข้อ คือ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำโรงเรียนและระบบผู้นำของโรงเรียนมีภาวะผู้นำ มีค่านิยม ส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน มีการวัดและประเมินผลของนักเรียน มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และโรงเรียนตอบสนองต่อความรับผิดชอบทางสังคม

2. การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) การวางแผนยุทธศาสตร์มีการระบุถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน มีแผนการปฏิบัติที่สามารถสนับสนุนทุกทิศทาง สามารถติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ มีเป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การบริหารบุคลากร (Staff Maserriemity) การบริหารและพัฒนาบุคลากรของทางโรงเรียนให้สามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ บุคลากร ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความรู้ และมีความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียน นำไปสู่การสร้างโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ

4. ทรัพยากร (Researcs) การบริหารทรัพยากรภายในและสร้างความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติที่วางไว้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

5. มุ่งความสนใจไปที่เด็กนักเรียน (Student Focused Processes) โรงเรียนเป็นผู้ออกแบบดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นหัวใจของการประสานการศึกษาแบบองค์รวม และการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่การปรับปรุงสวัสดิภาพของเด็กนักเรียนให้ดีขึ้น

6. ผลประกอบการการบริหารองค์กรและผลประกอบการเชิงปฏิบัติการ (Administrative and Operational Results) โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายใดบ้างในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

7. ผลการดำเนินงานของบุคลากร (Staff Results) โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายใดบ้างในเรื่องของการพัฒนาและการอบรมบุคลากร รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วย

8. ผลจากการเป็นหุ้นส่วนและผลลัพธ์ทางสังคม (Partnership and Society Results) โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายใดบ้างในเรื่องของการเป็นหุ้นส่วนและการตอบสนองต่อสังคมในภาพรวม

9. ผลการดำเนินการหลัก (Key Performance Indicator Results) โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายใดบ้างในเรื่องของการพัฒนาแบบองค์รวมของเด็กนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอบเขตของความสำเร็จในการได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามความคาดหวังด้านการศึกษา (Desired Outcomes of Education)

ในการนี้ ขอกำหนดต่าง ๆ ต้องมีหลักฐานประกอบ ดังนี้

1. การผสมผสานแนวทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาต่อยอดได้ และสามารถตอบโจทย์ด้านคุณภาพตามรูปแบบที่กำหนดไว้

2. การพัฒนาแนวทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และความเข้มข้นของการนำไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและทบทวนแนวทางและความพร้อมในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยการตรวจสอบและการวิเคราะห์ผลสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วและที่กำลังดำเนินการอยู่

4. การระบุ การจัดลำดับ การวางแผน และการนำไปปฏิบัติ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาให้ยิ่งขึ้น

5. ชุดเป้าหมายด้านสมรรถนะที่เหมาะสมและท้าทาย

6. การพัฒนาต่อยอดผลลัพธ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องในสามถึงห้าปี

7. การเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานกับโรงเรียนอื่น ๆ

8. การระบุสาเหตุของผลลัพธ์ล้าหลังและด้านลบ

ทั้งนี้ SEM เป็นระบบการประเมินผลแบบประเมินตนเอง (Self Assessment System) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการผลักดันผู้นำโรงเรียนให้พัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการจะทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบผลการประเมินว่าถูกต้องตามข้อกำหนดมาตรฐานที่วางไว้เป็นระยะทุก ๆ 5 ปี ดังนั้น รูปแบบ ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ ซึ่งเป็นลักษณะการกระจายอำนาจให้โรงเรียนต่าง ๆ มีอิสระในการจัดหลักสูตร บริหารบุคลากร และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน ในขณะที่รัฐบาลยังคงควบคุมยุทธศาสตร์ภาพรวมด้านการศึกษา โดยการตั้งมาตรฐานต้นคุณภาพที่ทุกโรงเรียนต้องทำให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า รูปแบบโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ โดยใช้ระบบที่เรียกว่า School Excellence Model (SEM) ได้นำรูปแบบอย่างมาจากประเทศอังกฤษ และประยุกต์ให้เข้ากับบริบทของประเทศสิงคโปร์ โดยมีการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพไว้ 9 ข้อ คือ ความเป็นผู้นำ การวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารบุคลากร ทรัพยากร มุ่งความสนใจไปที่เด็กนักเรียน ผลประกอบการการบริหารองค์กรและผลประกอบการเชิงปฏิบัติการ ผลการดำเนินงานของบุคลากร ผลจากการเป็นหุ้นส่วนและผลลัพธ์ทางสังคม ผลการดำเนินการหลัก

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award–TQA)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award–TQA) ถือเป็นรางวัลระดับโลก (World Class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ เป็นต้น รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นรางวัลอันทรงเกียรติซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก

เจตนารมณ์

มีเจตนารมณ์เพื่อสนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน ประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก และกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อีกทั้งเพื่อแสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

ลักษณะที่สำคัญของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

1. เกณฑ์มีเจตจำนงที่เรียบง่าย

เจตจำนงของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ คือ การช่วยองค์กร ไม่ว่าจะขนาดใหญ่ หรืออยู่ในธุรกิจใด ตอบคำถามที่ท้าทาย 3 ข้อ ดังนี้

1. องค์กรดำเนินการได้ดีอย่างที่ควรเป็นหรือไม่
2. องค์กรรู้ได้อย่างไร
3. องค์กรควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร

จากการท้าทายตนเองด้วยการตอบคำถามของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ องค์กรจะได้สำรวจตนเองว่าได้สำเร็จในสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร แล้วหรือไม่ คำถามของเกณฑ์ครอบคลุม 7 ด้านที่สำคัญในการจัดการและการดำเนินการขององค์กร (แบ่งย่อยออกเป็นกระบวนการ 6 หมวดที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน และผลลัพธ์ 1 หมวด) ได้แก่

1. การนำองค์กร (Leadership)
2. กลยุทธ์ (Strategy)
3. ลูกค้า (Customers)
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)
5. บุคลากร (Workforce)
6. การปฏิบัติการ (Operations)
7. ผลลัพธ์ (Results)

2. เกณฑ์ส่งเสริมให้เกิดมุมมองเชิงระบบ

มุมมองเชิงระบบ หมายถึง การบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งหมดขององค์กร ให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างและกลไกการบูรณาการของระบบ ได้แก่ ค่านิยม และแนวคิดหลักเกณฑ์ 7 หมวดที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน และแนวทางการให้คะแนน

การมุ่งเน้นที่ค่านิยมและแนวคิดหลัก

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมีพื้นฐานมาจาก ค่านิยมและแนวคิดหลัก 11 ประการ (พรพนวดี ปามุทา, 2559, หน้า 57) ซึ่งเป็นรากฐานสำหรับการบูรณาการผลการดำเนินการที่สำคัญและข้อกำหนดการปฏิบัติการภายใต้กรอบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ซึ่งจะสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติ ข้อมูลป้อนกลับ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1. มุมมองเชิงระบบ (Systems Perspective)
2. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
3. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า (Customer-focused Excellence)
4. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Valuing People)
5. การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)
6. การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)
7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)
8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibility)
10. จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)
11. การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

การมุ่งเน้นกระบวนการ

กระบวนการ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติช่วยให้องค์กรตรวจประเมินและปรับปรุงกระบวนการตาม 4 มิติเหล่านี้

1. แนวทาง: องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ประสิทธิภาพของแนวทางที่สำคัญขององค์กรเป็นอย่างไร

2. การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ: องค์กรนำแนวทางที่สำคัญไปใช้อย่างคงเส้นคงวา ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องอย่างไร

3. การเรียนรู้: องค์กรประเมินและปรับปรุงแนวทางที่สำคัญขององค์กรได้ดีเพียงไร การปรับปรุงต่าง ๆ มีการแบ่งปันภายในองค์กรได้ดีเพียงไร องค์กรความรู้ใหม่ ๆ ได้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือไม่

4. การบูรณาการ: แนวทางต่าง ๆ ขององค์กรสอดคล้องกับความจำเป็นขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างไร ตัววัด สารสนเทศ และระบบการปรับปรุงเสริมซึ่งกันและกัน ระหว่างกระบวนการและหน่วยงานได้ดีเพียงใด กระบวนการและการปฏิบัติการทั่วทั้งองค์กร ประสานสอดคล้องกันได้ดีเพียงใดเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ระดับองค์กรที่สำคัญ

การมุ่งเน้นผลลัพธ์

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ชี้นำให้องค์กรประเมินผลลัพธ์จาก 3 มุมมอง

1. มุมมองภายนอก (ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นมององค์กรอย่างไร)
2. มุมมองภายใน (การปฏิบัติการขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร)
3. มุมมองอนาคต (องค์กรเรียนรู้และเติบโตหรือไม่)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ กำหนดให้แสดงผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญขององค์กร เนื่องจากองค์ประกอบของตัววัดเป็นสิ่งที่ทำให้มั่นใจว่า กลยุทธ์ขององค์กรมีความสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญกับวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตลอดจนเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติช่วยให้องค์กรประเมินผลลัพธ์ตาม 4 มิติเหล่านี้

1. ระดับ: ระดับผลการดำเนินการปัจจุบันตามตัววัดที่เหมาะสมเป็นอย่างไร
2. แนวโน้ม: ผลลัพธ์มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น หรือเหมือนเดิม หรือแย่ลงกว่าเดิม
3. การเปรียบเทียบ: ผลการดำเนินการขององค์กรเทียบกับองค์กรอื่นที่เหมาะสมเป็นอย่างไร เช่น เทียบกับคู่แข่ง หรือระดับเทียบเคียง หรือผู้นำในธุรกิจ
4. การบูรณาการ: องค์กรติดตามดูผลลัพธ์ที่สำคัญกับองค์กรหรือไม่ และพิจารณาถึงความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือไม่ องค์กรใช้ผลลัพธ์นั้นเพื่อการตัดสินใจหรือไม่

ทำงานประสานกันระหว่างกระบวนการที่สำคัญและข้อมูลป้อนกลับระหว่างกระบวนการกับผลลัพธ์ ซึ่งจะนำไปสู่วงจรการปรับปรุง และเมื่อใช้เกณฑ์นี้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น และจะสามารถระบุวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างจุดแข็ง ปิดช่องว่าง และสร้างนวัตกรรม

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสามารถปรับใช้ได้

เกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าองค์กรควรจัดโครงสร้างหรือการปฏิบัติการอย่างไร ในโครงสร้างองค์กร (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2562, หน้า 5) องค์กรจะอธิบายว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ที่สำคัญ สภาพแวดล้อมเชิงแข่งขัน และบริบทเชิงกลยุทธ์) เกณฑ์กระตุ้นให้องค์กรใช้แนวทางที่สร้างสรรค์ ปรับใช้ได้ และยืดหยุ่น ซึ่งจะเอื้อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและก้าวกระโดดด้วยนวัตกรรม เกณฑ์กระตุ้นให้องค์กรเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม และมีประสิทธิผลที่สุดกับองค์กร (เช่น Lean, Six Sigma, ISO9000, Balanced Scorecard, Plan-Do-Check-Act (PDCA) เพื่อช่วยในการปรับปรุงและบรรลุความเป็นเลิศ

บทบาทของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มีบทบาทในการสร้างเสริมความสามารถในการแข่งขัน 3 ประการ คือ

1. ช่วยปรับปรุงกระบวนการ ชีตความสามารถ และผลลัพธ์

2. ช่วยกระตุ้นการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กรต่าง ๆ ผ่านงาน TQA Winner Conference และการเยี่ยมชมกิจการองค์กรที่ได้รับรางวัล

3. เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการทำความเข้าใจและใช้ในการบริหารจัดการผลการดำเนินการขององค์กร ซึ่งนำความคิดในเชิงกลยุทธ์และสร้างโอกาสในการเรียนรู้

ในประเทศไทยมีการใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อช่วยให้องค์กรปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขันและผลลัพธ์ผ่านระบบการพัฒนาและประเมินองค์กรต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) เป็นเป็นรางวัลระดับโลก (World Class) เพราะมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัล เช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีเจตนาธรรม ดังนี้ เพื่อสนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน ประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลกและกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ อีกทั้ง เพื่อแสดงให้เห็นนานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยจะมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน คือ การนำองค์กร (Leadership) กลยุทธ์ (Strategy) ลูกค้า (Customers) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) บุคลากร (Workforce) การปฏิบัติการ (Operations) และผลลัพธ์ (Results)

Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

จากการศึกษา MBNQA สรุปได้ว่า MBNQA คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์ม บอลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) เป็นรางวัลแห่งชาติที่นำแนวคิดของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management: TQM) มาใช้เพื่อประเมินองค์กรต่าง ๆ และมอบรางวัล ซึ่งเป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติในลักษณะเกี่ยวกับรางวัลเดมมิ่งของประเทศญี่ปุ่น ก่อตั้งโดยสภา Congress ในปี 1987 โดยตั้งชื่อรางวัลเพื่อเป็นเกียรติให้กับเลขาธิการกระทรวงพาณิชย์ Mr. Malcolm Baldrige ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการจัดการที่มีคุณภาพว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและความแข็งแกร่งที่ยั่งยืน

ดูแลควบคุมโดย The U.S. Commerce Department's National Institute of Standards and Technology (NIST) โดยรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราเป็นกฎหมาย เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 1987 เพื่อมอบให้แก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จดีเยี่ยมตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม ยกกระดับความสามารถในการบริหารจัดการ อันนำไปสู่ การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและเพื่อผลต่อองค์กรในที่สุด

บทบาทที่สำคัญของ MBNQA มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ช่วยปรับปรุงวิธีการดำเนินการความสามารถและผลการดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาย่างเป็นรูปธรรมที่แท้จริง
2. กระตุ้นให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศระหว่างองค์กรต่าง ๆ
3. เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการผลการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้

จุดประสงค์

1. เพื่อยกย่องบริษัทในสหรัฐอเมริกา สำหรับความสำเร็จในด้านคุณภาพและการดำเนินการทางธุรกิจ
2. เพื่อเพิ่มความตื่นตัวเกี่ยวกับความสำคัญของคุณภาพและการดำเนินการที่ดีเลิศ ให้เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

ประเภทของรางวัล

1. การผลิต (Manufacturing)
2. การบริการ (Service)
3. ธุรกิจขนาดเล็ก (Small Business)
4. การฝึกฝนอบรม (Education)
5. การดูแลด้านสุขภาพ (Health Care)

ประเด็นสำคัญในการพิจารณาเกณฑ์ความเป็นเลิศ 7 ด้าน

สำหรับประเด็นสำคัญในการพิจารณาเกณฑ์ความเป็นเลิศหรือองค์ประกอบหลักในการตรวจสอบความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

3. การให้ความสำคัญกับลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (Student, Stakeholder and Market Focus)

4. สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and Analysis)

5. การให้ความสำคัญแก่บุคคลและหน่วยงานย่อย (Faculty and Staff Focus)

6. การบริหารกระบวนการ (Process Management)

7. ผลการดำเนินงาน (Organizational Performance Result)

เป้าหมายของ MBNQA

รางวัล MBNQA นี้จะช่วยให้มีการปรับปรุงคุณภาพและผลผลิตโดย

1. ช่วยกระตุ้นบริษัทอเมริกันให้ปรับปรุงคุณภาพและผลผลิตเพื่อความภาคภูมิใจที่สามารถก้าวมาข้างหน้าได้ และได้กำไร

2. เป็นการรับรู้ความสำเร็จของบริษัทที่สามารถปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตและบริการ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่น

3. วางแนวทางและหลักเกณฑ์ซึ่งสามารถใช้ได้กับธุรกิจ อุตสาหกรรม รัฐบาลและองค์กรอื่น ๆ ในการประเมินความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพของตน

4. ให้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรอเมริกันอื่น ๆ ซึ่งต้องการเรียนรู้วิธีการบริหารไปสู่คุณภาพ โดยการเผยแพร่ข้อมูลโดยละเอียดว่าองค์กรที่ได้รับรางวัลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและบรรลุนาม Eminent ได้อย่างไร

สรุปได้ว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติมีลคอล์มบอลดริจ โดยนำแนวคิดของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ มาใช้เพื่อประเมินองค์กรดูแลควบคุมโดย The U.S. Commerce Department's National Institute of Standards and Technology (NIST) มีบทบาทที่สำคัญคือ ช่วยปรับปรุงวิธีการดำเนินการความสามารถและผลการดำเนินการให้เป็นที่ยอมรับ กระตุ้นให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศระหว่างองค์กร อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการผลการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ 1. ภาวะผู้นำ (Leadership) 2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3. การให้ความสำคัญกับลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (Student, Stakeholder and Market Focus) 4. สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and Analysis) 5. การให้ความสำคัญแก่บุคคลและหน่วยงานย่อย (Faculty and Staff Focus) 6. การบริหารกระบวนการ (Process Management) 7. ผลการดำเนินงาน (Organizational Performance Result)

แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST)

แนวคิดความเป็นเลิศของ National Institute of Standard and Technology: NIST สำหรับด้านการศึกษา NIST ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศขึ้น เนื่องจากภาคธุรกิจต่างเห็นตรงกันว่าภาคการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น และได้ประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1998 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) เป็นกรอบในการวิจัยด้วย (อร่าม วัฒนนะ, 2561) กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1. ภาวะผู้นำ 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6. การจัดการด้านกระบวนการ 7. ผลลัพธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย หลักการในการทำงาน ทิศทางของโรงเรียน เป้าหมายที่คาดหวังจากการดำเนินการ การให้ความสำคัญแก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ ในโรงเรียนการกำกับดูแลโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำโรงเรียน ประกอบด้วย การชี้นำโรงเรียน การกำกับดูแลโรงเรียน

1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน โรงเรียนต้องบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติการไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีการวัดผลประเมินผลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและการสร้างคุณค่า มีการชี้นำโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง และตอบสนองต่อความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและผู้บริหารตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน มีการวัดผลและประเมินผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ National Institute of Standards and Technology, Baldrige National Quality Program Educational Criteria for Performance Excellence (2008, p. 22 อ้างอิงใน อร่าม วัฒนะ, 2561, หน้า 95) ได้กล่าวถึงเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การจัดทำยุทธศาสตร์โรงเรียนทำอย่างไรในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการทำให้ผลการดำเนินการโดยภาพรวมดีขึ้น และทำให้ การศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นต้นการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ดังนี้

2.1 โรงเรียนดำเนินการอย่างไรในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่ แผนปฏิบัติ

2.2 แผนการปฏิบัติการและตัวชี้วัดหลัก ๆ โดยย่อ

2.3 ผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้ตามตัวชี้วัดหลัก ๆ ที่ระบุในแผนการตรวจ ประเมินว่า สถาบันการศึกษาดำเนินการอย่างไร ในการบริหารจัดการแสวงหาว่านักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไร สร้างความสัมพันธ์กับ นักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย ค้นหาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

2.3.1 นักเรียนใหม่

2.3.2 ความพึงพอใจของนักเรียน

2.3.3 ความภาคภูมิใจของนักเรียน

2.3.4 การขยายตัวของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปคือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง สถาบันศึกษาได้กำหนด กลยุทธ์ขององค์กรไว้ชัดเจน ได้นำแผนกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่แผนปฏิบัติการ มีการกำหนด ตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สถาบันศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร มีการติดตามผลการดำเนินงานของ สถาบันศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงาน ทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน บุคลากรทุกคนมีการประเมินตนเองทุกปี

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดประกอบด้วยดังนี้ โรงเรียน มีวิธีการอย่างไรที่ทำให้รู้ว่่านักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและ ชอบอะไรเพื่อให้มั่นใจว่าบริการยังคงเป็นที่ต้องการของนักเรียนและหาช่องทางสำหรับบริการใหม่

3.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความพึงพอใจ ประกอบด้วยดังนี้ โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อประกอบด้วยดังนี้

3.2.1 ให้ได้มาซึ่งนักเรียน นักศึกษาใหม่

3.2.2 สร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียน

3.3.3 รักษานักเรียน นักศึกษาไว้ได้

3.3.4 เพิ่มพูนความภาคภูมิใจของนักเรียน

3.3.5 พัฒนาโอกาสใหม่ ๆ ในการให้บริการ โรงเรียนเลือกรวบรวมวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีวิธีการอย่างไร ในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง สถานศึกษามีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผน กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน โดยมีการสนับสนุน อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ ให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา (ผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียน สมาคมเกี่ยวกับการศึกษา) เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการ สนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา ประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ

4. การวัดผลประเมินผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียนเป็นการอธิบายว่า เรื่องของข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกระดับและทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ดังนี้ เป็นการอธิบายว่า โรงเรียนดำเนินการอย่างไรเพื่อมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียนนั้น เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไร การมุ่งเน้น บุคลากรทางการศึกษาระบบงาน การทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และการสร้าง แรงจูงใจแก่บุคลากรทั้งสามเรื่องนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้

4.2.1 บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง

4.2.2 บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ความเอาใจใส่ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน รวมทั้งการสร้าง

บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขนั้นมีส่วนอย่างไรในการช่วยทำให้ผลการดำเนินการเป็นเลิศทั้งบุคลากรและโรงเรียนพัฒนาไปด้วยกัน

กล่าวได้ว่า ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของ สถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยหลากหลาย รูปแบบ มีการระบุแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจน สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในสถานศึกษา สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 ระบบงานเป็นการอธิบายว่าเรื่องต่อไปนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้ทั้งโรงเรียน และบุคลากรดำเนินการได้ผลดียิ่ง ประกอบด้วยดังนี้

5.1.1 การจัดบุคลากรให้ทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

5.1.2 การบริหารค่าตอบแทน

5.1.3 นโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานของบุคลากรทางการศึกษา

5.1.4 นโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร

5.2 การทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การให้การศึกษา การฝึกอบรมและการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วมอย่างไรในการสนับสนุน ประกอบด้วยดังนี้

5.2.1 โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.2.2 ช่วยส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้ดีเด่น

5.2.3 ช่วยสร้างความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร

5.3 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนมีวิธีการอย่างไร ในการคงไว้ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

5.3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

5.3.2 บรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะมีส่วนทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนต้องการจัดกระบวนการการเรียนรู้ ประเด็นสำคัญ ๆ ของการจัดกระบวนการซึ่งมีอยู่สองประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย ดังนี้ ประเภทแรก ว่าด้วย การจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตลอดจนกระบวนการ

สำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างคุณค่าให้กับนักเรียนเอง ประเภทที่สอง ว่าด้วย การจัดการกระบวนการสำคัญต่าง ๆ ที่สำคัญต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้กระบวนการในประเภทแรก ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หมวดนี้จึงครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญ ๆ และหน่วยงาน ทั้งหมดในโรงเรียน

โดยสรุป ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมายถึง สถานศึกษามีการคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะดีเป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถ เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจและ วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และ อุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ มีการบริหาร ค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัล ให้การยอมรับและเผยแพร่ผลงานของของ บุคลากร จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวก สบาย ปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี

6. การจัดการด้านกระบวนการ กระบวนการที่สร้างคุณค่า โรงเรียนมีวิธีการอย่างไร ในการกำหนดว่ากระบวนการใดเป็น “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” แก่นักเรียนและทำให้ การบริการของโรงเรียนประสบความสำเร็จและเติบโต โรงเรียนมีวิธีการในการจัดกระบวนการ ดังกล่าวอย่างไรกระบวนการสนับสนุนโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการบริหารจัดการ “กระบวนการสนับสนุน” สำคัญ ๆ ที่จะต้องมีเพื่อสนับสนุน “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” ผลการดำเนินการของโรงเรียนและผลของการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียน สมรรถนะของการให้บริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางศึกษาและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของปฏิบัติการต่าง ๆ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

กล่าวได้ว่า ด้านการจัดการด้านกระบวนการ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริม การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย มีการแสวงหาความร่วมมือจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเป็นเลิศในสถานศึกษา มีการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และพัฒนาสมรรถนะของการให้บริการ สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงิน อย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของสถานศึกษา เป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนักและมีแผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็น รูปธรรม

7. ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ความสำคัญแก่นักเรียน การสรุปผลลัพธ์หลัก ๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่นักเรียน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจของนักเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อบริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่ม หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้

7.1.1 ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักเรียนเป็นอย่างไร ดังนี้

- 1) ในปัจจุบันและแนวโน้ม
- 2) เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของนักเรียนของคู่แข่ง

7.1.2 ผลที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อบริการเป็นอย่างไร ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ความรักดีของนักเรียนและการรักษาไว้ได้
- 2) การที่นักเรียนกล่าวถึงสถาบันการศึกษาในทางที่ดี
- 3) ผลด้านอื่น ๆ

7.2 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียน การให้บริการทางการศึกษา การสรุปผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ของการให้บริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียน หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วยจากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ สมรรถนะของการให้บริการเป็นอย่างไร

7.2.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.2.2 เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด

การสรุปผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาดที่สำคัญ ๆ ให้แยกตามกลุ่มตลาดด้วย หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย

7.3.1 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านการเงินในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านตลาดปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการศึกษาเป็นการสรุปผลลัพธ์สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน 2) การเรียนรู้ของบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ความพอใจของบุคลากร 5) ความพึงพอใจของบุคลากร จำแนกผลลัพธ์ดังกล่าวตามความหลากหลายของบุคลากร

ตามประเภท และระดับของบุคลากร หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานในปัจจุบันและแนวโน้ม เป็นอย่างไร

2) การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันและ แนวโน้มเป็นอย่างไร

3) ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรในปัจจุบัน และแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนการสรุปผลของปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ที่ ทำให้โรงเรียนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้แยกตามกลุ่มนักเรียนและกลุ่มตลาดด้วยหาก เห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย ประกอบด้วยดังนี้

7.4.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่สำคัญ ๆ ในปัจจุบันเป็นอย่างไรและมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.3 ผลของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เป็นอย่างไร

7.4.4 ผลลัพธ์ในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย มาใช้ในการสร้างคุณค่าเป็นอย่างไร

7.5 ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยดังนี้

7.5.1 ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอก ในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5.2 ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมทั่วโรงเรียนเป็นอย่างไร และความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างไร

7.5.3 ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายเป็นอย่างไร

7.5.4 ผลลัพธ์ด้านการเป็นพลเมืองดีโดยการให้การสนับสนุนชุมชนเป้าหมาย เป็นอย่างไร

กล่าวโดยสรุป ผลลัพธ์ หมายถึง สถานศึกษามีผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือนักเรียนในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญอันเหมาะสมตามวัยของผู้เรียน สถานศึกษามีสภาพคล่อง

ทางการเงินในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ผลลัพธ์ในด้านบุคลากรของสถานศึกษา คือบุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และได้รับการพัฒนาดตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา

แนวคิดความเป็นเลิศของ Robert H. Waterman JR. และ Tom Peters

Robert H. Waterman JR. โรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน จูเนียร์ เป็นชาวอเมริกัน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี Geophysics จาก Colorado School of Mines ปริญญาโท MBA จาก Stanford University

Waterman เป็นที่รู้จักเคียงคู่กันมากับ Tom Peters ที่โด่งดังมาจากผลงานวิจัยที่เอามาเขียนเป็นหนังสือ In Search of Excellence นอกจากความสามารถทางด้านงานเขียนแล้วยังเป็นนักบริหาร และนักพูดชั้นเยี่ยม หนังสือที่ท่านแต่งครอบคลุมการบริหารจัดการ และการจูงใจ อีกทั้งยังเคยทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับ McKinsey & Company ที่เดียวกับ Tom Peters เป็นเวลา 21 ปี Waterman มีบริษัทที่ปรึกษาของตนเองชื่อ The Waterman Group, Inc. และยังทำงานให้กับมูลนิธิอีกหลายแห่ง Waterman ใช้คำว่า Adhocracy กับองค์กร ที่นับเป็นจุดเน้นของท่าน คำว่าองค์กรที่ถือหลักการ Adhocracy จะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน เหมือนองค์กรแบบ Bureaucracy ที่มีโครงสร้างองค์กรหลายชั้นที่เราคุ้นเคยกันในรูปแบบของหน่วยงานราชการในยุคก่อนหน้า (หน่วยงานราชการสมัยนี้ปรับตัวโดยนำระบบเอกชนที่มีโครงสร้างองค์กรที่เรียบง่ายขึ้นแล้ว)

โทมัส เจ ปีเตอร์ส (Thomas J. Peters) และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน จูเนียร์ (Robert H. Waterman, Jr.) ในการค้นหาความเป็นเลิศ ในช่วงต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจของสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจกับวิธีการจัดการองค์กรธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จโดยเน้นไปที่การศึกษากลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร กับผู้จัดการที่มีชื่อเสียงขององค์กรธุรกิจทั่วโลกตลอดจนนักทฤษฎีและนักวิชาการจากสถาบันศึกษาชั้นสูงทั้งในยุโรปและอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน นอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure)
2. กลยุทธ์ (Strategy)
3. บุคลากร (Staff)
4. สไตล์การจัดการ (Style)

5. ระบบ (Systems)
6. ค่านิยมร่วม (Shared Value)
7. ทักษะ (Skills)

ซึ่งตัวแปร 2 ตัวแรก คือ โครงสร้างและกลยุทธ์ เปรียบเสมือนเป็นส่วนที่เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ ซึ่งผู้จัดการในอดีตให้ความสนใจ ส่วนตัวแปรอีก 5 ตัวที่ค้นพบใหม่ในอดีตผู้จัดการ มักไม่ให้ความสนใจมากนัก ซึ่งเปรียบเสมือนซอฟต์แวร์ แมคคินซี เรียกว่าตัวแปรเหล่านี้ว่า กรอบ 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) อย่างไรก็ตามกรอบ 7-S ยังคงเป็นแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ทำให้ผู้จัดการต่าง ๆ เข้าใจถึงการจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จเท่านั้น แต่ยังไม่ได้บ่งบอกถึงวิธีการในการนำตัวแปรไปปฏิบัติ แมคคินซี จึงได้มอบหมายให้ โทมัส เจ. ปีเตอร์สและโรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน จูเนียร์ ทำการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยคัดเลือกบริษัทดีเด่นในสหรัฐอเมริกา 62 บริษัท ศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติในกรอบ 7-S ของบริษัทดีเด่นเหล่านี้ ผลการศึกษาได้นำมาตีพิมพ์เป็นหนังสือชื่อ “การค้นหาความเป็นเลิศ” (In Search of Excellence) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

โครงสร้าง (Structure) พบว่า ในบริษัทดีเด่นโครงสร้างขององค์การมีรูปแบบเรียบง่าย (Simple Form) และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนจำกัด การจัดแผนงานตามประเภทผลิตภัณฑ์และกระจายอำนาจหน้าที่ให้แต่ละแผนก ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานใหญ่ จึงมีจำนวนไม่มากนัก กลยุทธ์ (Strategy) บริษัทดีเด่นมักใช้กลยุทธ์ที่สำคัญ 2 กลยุทธ์ คือ ความใกล้ชิดกับลูกค้า และเน้นการทำธุรกิจที่เชี่ยวชาญและเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ บริษัทเน้นความใกล้ชิดกับลูกค้า โดยอาศัยคุณภาพการบริการและความเชื่อถือได้ของผลิตภัณฑ์ และเน้นการทำธุรกิจที่ตนเองเชี่ยวชาญและมีความเชื่อมโยง บุคลากร (Staff) บริษัทดีเด่นให้ความสำคัญและความเป็นผู้ประกอบการแก่บุคลากร โดยให้สิทธิ์ในการตัดสินใจแก่บุคลากรในขอบเขตที่กว้างขึ้น ควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่อยู่เสมอ เน้นการเพิ่มผลิตภาพโดยอาศัยบุคลากรโดยตระหนักดีว่าบุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในองค์การ และปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยความไว้วางใจและให้เกียรติ สไตล์การจัดการ (Style) ผู้จัดการบริษัทดีเด่นจะถ่ายทอดสิ่งที่ดีงามให้แก่บุคลากรระดับต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยพยายามปลูกฝังค่านิยมที่ดีเพื่อสร้างค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานการให้แนวทางและหลักยึดที่มั่นคงในการดำเนินงาน และสร้างศรัทธาให้กับบุคลากร ระบบ (Systems) ในการวางระบบของ บริษัทดีเด่นได้มุ่งเน้นไปที่การนำไปปฏิบัติใน 3 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. การทำให้องค์การมีความคล่องตัว การทดลองปฏิบัติและการทำให้ระบบง่ายต่อการนำไปใช้ค่านิยมร่วม (Shared Value) บริษัทดีเด่นให้ความสำคัญในการใช้ค่านิยมเป็นแรงขับเคลื่อน ซึ่งระบบค่านิยมที่นำมาใช้มีลักษณะคล้ายกัน 3 ประการ คือ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ 2) การเน้นให้บุคลากรแต่ละคนใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และ 3) ความเชื่อมั่นในค่านิยมที่ดี ทักษะ (Skills) ได้เน้นไปที่ความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ เข้มงวดในทักษะที่ควรเข้มงวดและผ่อนปรนในสิ่งที่ควรผ่อนปรนเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ โดยบริษัทดีเด่นยึดถือดังนี้

- 1.1 เข้มงวดต่อการเอาใจใส่ลูกค้า
- 1.2 เข้มงวดในด้านคุณภาพและผ่อนปรนในด้านต้นทุน
- 1.3 เข้มงวดในความเล็งทะมัดเพื่อความปลอดภัยที่ยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ
- 1.4 เข้มงวดต่อกฎระเบียบที่ก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกแก่บุคลากร
- 1.5 เข้มงวดต่อการสื่อสารอย่างจริงจัง
- 1.6 เข้มงวดต่อบุคลากรในเรื่องการแข่งขันภายใน การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและการเปิดกว้างต่อสิ่งต่าง ๆ
- 1.7 เข้มงวดต่อการให้บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มทดลองและผู้นำ
- 1.8 เข้มงวดต่อความเชื่อมั่นในค่านิยม และ
- 1.9 เข้มงวดต่อคุณค่าที่ให้กับลูกค้า

2. การให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ โครงสร้างที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ จะส่งเสริมให้กิจการมีความสามารถในการคิดค้นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการจะเกิดขึ้นได้โดยยึดถือหลักการว่าความเล็งทะมัดเป็นสิ่งดี และมีความคล่องตัว ใช้ระบบประเมินผลที่เรียบง่าย และชัดเจนและจำกัดจำนวนบุคลากรในส่วนกลาง

3. การเปลี่ยนแปลงจุดเน้น การเปลี่ยนแปลงจุดเน้นในเรื่องของโครงสร้างจะทำให้กิจการมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อปัญหาสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จุดเน้นใหม่ควรจะเป็นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การอยู่เสมอ แต่ให้ยึดโครงสร้างรูปแบบเดิมไว้ นำระบบเฉพาะกิจมาใช้แก้ปัญหาดัง ๆ ให้ถูกวิธี ทำการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศของ Robert H. Waterman JR และ Tom Peters มีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ปัจจัย คือ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) สไตล์การจัดการ (Style) ระบบ (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared Value) ทักษะ (Skills) ซึ่งตัวแปร 2 ตัวแรก คือ

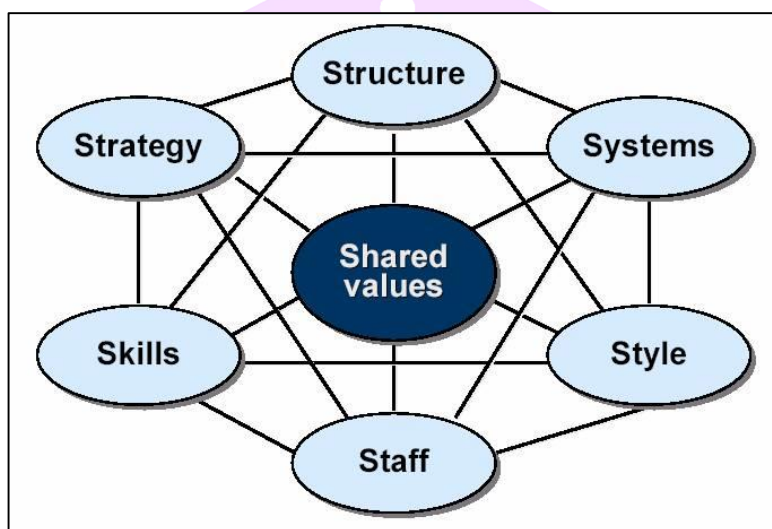
โครงสร้างและกลยุทธ์ เปรียบเสมือนเป็นส่วนที่เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ ซึ่งผู้จัดการในอดีตให้ความสนใจ ส่วนตัวแปรอีก 5 ตัวที่ค้นพบใหม่ในอดีต ผู้จัดการมักไม่ให้ความสนใจมากนัก

รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแม็คคินซี (Mckinsey 7-S Framework)

แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ของธุรกิจว่า มีลักษณะและมีสภาพอย่างไร จึงเป็นที่มาของศัพท์คำหนึ่งว่า Mckinsey's 7 S แบบจำลอง 7-S นี้ เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ
2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็น้อย
3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ
4. รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ
5. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง
6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการพนักงานมีทักษะในการทำงาน
7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน

แบบจำลอง 7-s นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ



ภาพ 1 แบบจำลอง 7-s

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแม็คคินซี (McKinsey 7-S Framework) เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ดังนี้ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบ (Style) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Value) ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ

บริบทของสถานศึกษาเอกชน

การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

นโยบาย หลักการ และวัตถุประสงค์ของการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2561, หน้า 4) ให้ความหมายว่า “การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา” หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และแต่ละประเภท โดยมีกลไก

ในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

นโยบาย หลักการ และวัตถุประสงค์ของการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพ ให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น โรงเรียนเอกชนมีแนวทางจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักการ นโยบาย และจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ เพื่อให้โรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงได้กำหนดนโยบาย หลักการ และวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2561) นโยบายในการส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพและได้มาตรฐานของประเทศและมาตรฐานสากล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการรักษามาตรฐานของโรงเรียนเอกชน โดยกำหนดหลักการให้แต่ละโรงเรียนมีระบบการควบคุมคุณภาพการศึกษาขึ้นในโรงเรียน และให้มีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความเสรีภาพทางวิชาการ แต่ยังคงเอื้อต่อการตรวจสอบจากสังคมภายนอก

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะชักชวนให้โรงเรียนเอกชนร่วมมือดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาตนเองตามปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาให้ถึงระดับเกณฑ์เบื้องต้นที่เสนอแนะ แต่ทั้งนี้โรงเรียนควรต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบและการประเมินตนเองขึ้นเป็นการภายใน

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้กำหนดรูปแบบและวิธีการประกันคุณภาพขึ้นเพื่อเป็นแนวดำเนินการของโรงเรียน แต่โรงเรียนสามารถพัฒนารูปแบบหรือวิธีการเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละโรงเรียนได้

4. เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเอกชนได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างกว้างขวาง เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินการประเมินตนเองจนแน่ใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพ คือผ่านเกณฑ์ของปัจจัยหลักทั้งเจ็ดประการที่เสนอแนะแล้ว โรงเรียนอาจขอรับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาต่อไป

5. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะประสาน สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนนำข้อมูลข่าวสาร ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาเผยแพร่ต่อสังคมภายนอกโรงเรียน ให้รับทราบถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหลักการ การประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคาดหวังจะให้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งความมีมาตรฐานทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไปนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยหลักการให้อิสระและความคล่องตัวในการบริหารและจัดการ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา และเปิดโอกาสให้สังคมหรือหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเข้าไปตรวจสอบได้ วัตถุประสงค์ของการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศของการศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจแก่โรงเรียนเอกชน ในการสร้างระบบการควบคุมคุณภาพภายในโรงเรียนและรับรองการตรวจสอบจากคุณภาพภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจในเรื่องคุณภาพการศึกษาให้กับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนให้เป็นที่ยอมรับทั่วไป

สรุปได้ว่า การที่โรงเรียนจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นโรงเรียนจะต้องมีกรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดี

การบริหารโรงเรียนตามโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละระดับ แต่ละประเภท หน่วยงานที่รับผิดชอบ มักจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขเป็นกรอบในการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องเอาไว้ สถาบันทางการศึกษาหรือองค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็พยายามศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาหารูปแบบ แนวทางในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการจัดการของโรงเรียนมาเป็นลำดับ ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และประเมินผลการปฏิบัติได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาเป็นเอกเทศ อยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

มีภารกิจในการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ตะวัน ลือกระแสร, 2556, หน้า 127) การจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและโรงเรียนนั้น จำรัส นองมาก (2538, หน้า 18) กล่าวถึง มาตรฐานคุณภาพโรงเรียน หมายถึง ขอบข่ายความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละเรื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นมาตรการสำคัญในการดูแลส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลจากรัฐ เพื่อรับรองสภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ที่กำหนดสำหรับผู้รับบริการการศึกษาเอกชนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนตามโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชน นั้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขเป็นกรอบ โดยทางหน่วยงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องได้พยายามพัฒนารูปแบบ แนวทางในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้ และประเมินผลการปฏิบัติได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานการรับรองมาตรฐาน

คุณภาพการศึกษาเอกชนผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในการดำเนินงานการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งวิธีการปฏิบัติให้ได้ดีขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในแต่ละวันมีความสำคัญ มีอิทธิพลอย่างยิ่งที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ยังมีหน้าที่ผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรมีหลัก 6 ประการในการดำเนินงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่คัดเลือก สรรหาบำรุงรักษา พัฒนา ให้ประโยชน์ จนกระทั่งเกษียณออกจากโรงเรียน ยิ่งโรงเรียนได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานยิ่งทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรจะสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกันเอง จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้พร้อม เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นการทำงานไปพร้อม ๆ กันมากกว่าการสั่งการ ตามลำดับ

2. เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าที่สุด เกิดประโยชน์สูงและประหยัดสุดและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ พยายามใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง นำข้อมูลสารสนเทศ หรือเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน

3. ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเป็นเรื่องที่ผู้ได้รับประโยชน์ และผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมิใช่เป็นเรื่องของโรงเรียนเอกชนเพียงฝ่ายเดียว เพราะโรงเรียนต้องพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม และพัฒนาบุคลากรของพวกเขาเหล่านั้นให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามชุมชน สังคมและประเทศชาติต้องการ โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือกัน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน กรรมการโรงเรียน นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน

4. ต้องยุติธรรมและโปร่งใสการทำงานทุกอย่างในโรงเรียนต้องเน้นความยุติธรรม และโปร่งใส มีความเที่ยงตรงและสามารถตรวจสอบได้ในทุกประเด็น ผู้บริหารโรงเรียน ควรประพฤติตน และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง มีการกำหนดขอบเขตบทบาท อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานชัดเจน และชี้แจงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน

5. คำนี้ถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณการบริหารเป็นเรื่องคุณภาพ คุณภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับคน และองค์กรถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพ ส่งผลให้ระบบต่าง ๆ มีปัญหา การจัดการศึกษาในโรงเรียนจำเป็นต้องนำระบบการประกันคุณภาพ และรับรองคุณภาพการศึกษามาใช้ อย่างเป็นรูปธรรม และจริงจังตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนหรือธรรมนูญโรงเรียน (กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์เป้าหมายได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ) นำแผนปฏิบัติงานไปใช้ให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการติดตามตรวจสอบปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนและมีการประเมินตนเอง รวมทั้งพร้อมให้หน่วยงานภายนอกมาตรวจสอบคุณภาพ ในที่สุดก็จะได้โรงเรียนที่มีคุณภาพ

6. ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์การทำงานทุกอย่างต้องเน้นการทำให้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม ไม่มัวแต่ทำตามความเคยชิน ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์น้อย ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย รู้จักคิดวิเคราะห์ สามารถเลือกองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ริเริ่มงานใหม่หรือสอนแนะบุคลากรในโรงเรียนและเชื่อว่า “เราสามารถทำโรงเรียนให้มีคุณภาพได้ดีขึ้นในทุก ๆ วัน” “การหยุดนิ่ง คือการถอยหลัง

เพราะฉะนั้นต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น” ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ และศิลป์ ที่ใฝ่มน้าวจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ความล้มเหลว หรือความเจริญรุ่งเรืองของโรงเรียนเอกชนปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นจตุรรวม

สรุปได้ว่า ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานการรับรองมาตรฐาน คือ ต้องปฏิบัติดำเนินการรับรองรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนให้สำเร็จลุล่วง โดยมีหลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่คัดเลือก สรรหา บำรุงรักษา พัฒนาให้ประโยชน์ จนกระทั่งเกษียณออกจากโรงเรียน 2) เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าที่สุด 3) ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ผู้ได้รับประโยชน์ 4) ต้องยุติธรรมและโปร่งใสการทำงานทุกอย่างในโรงเรียนต้องเน้นความยุติธรรมและโปร่งใส 5) คำนิยามถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณการบริหารเป็นเรื่องคุณภาพ คุณภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับคน 6) ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์การทำงานทุกอย่างต้องเน้นการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

บทบาทของโรงเรียนเอกชนมีดังนี้

1. แบ่งเบาภาระของรัฐ โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในกรลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก

2. เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน โรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชน ถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน และหรือมีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ในเรื่องความสะดวกสบายและการประหยัดเวลารวมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียน

3. ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรบ ด้านคุณธรรม ด้านคุณธรรม จรรยา มารยาท การฝึกทักษะทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่น ๆ

4. ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสรีภาพด้านการศึกษา คือ ช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาที่มากขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงจะเป็นคู่แข่งกับ

โรงเรียนของรัฐ จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น และยังเป็นการจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา

5. มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ โดยบริหารอย่างระบบธุรกิจซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินกิจการ โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

6. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยพิจารณาได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และจากคะแนนการทดสอบมาตรฐานอาชีวศึกษา (V-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า นอกจากโรงเรียนเอกชนจะเป็นสถานศึกษาที่มีความเป็นเอกเทศแล้ว โรงเรียนเอกชนมีบทบาทช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชนเป็นโรงเรียนที่ใกล้บ้านทำให้มีความสะดวกในการเดินทาง ลดเวลาบนท้องถนน โรงเรียนเอกชนสามารถให้บริหารที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ สนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว มีอิสระ และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยดูผลจากการทดสอบระดับชาติ

การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 1) ได้ให้ข้อมูลว่า การศึกษาเอกชนเป็นระบบการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน บทบาทของการศึกษาเอกชนที่สำคัญ ได้แก่

1. ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นระบบที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนหลักความรับผิดชอบ (Accountability) โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียน การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน มีลักษณะที่สนับสนุนต่อหลักการจัดสรร

งบประมาณผ่านด้านอุปสงค์ (Demand-Side Financing) จำนวนงบประมาณจะผันแปรตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อแข่งขันในการดึงดูดผู้เรียน

2. ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน สร้างคุณภาพที่แตกต่างตามความต้องการของผู้เรียน ทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษา (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาในประเภทโรงเรียนนานาชาติที่มีมาตรฐานเทียบเท่าหลักสูตรในต่างประเทศ และโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ

3. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยประหยัดงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศโรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างเอง ประกอบกับการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากผู้ปกครอง และนักเรียนได้ส่วนหนึ่ง ทำให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือสูงกว่าโรงเรียนของรัฐ โดยใช้งบประมาณที่น้อยกว่า ปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 14,681 แห่ง ประกอบด้วย (1) โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา 3,884 โรงเรียน (2) โรงเรียนประเภทนานาชาติ 228 โรงเรียน (3) โรงเรียนนอกระบบ 10,067 โรงเรียน

สถิติจำนวนบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาเอกชน ในอำเภอเชียงคำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงจำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2563

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน			รวม
		ก่อนประถม	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	
1	โรงเรียนปิยมิตรวิทยา	206	652	223	1,435
2	โรงเรียนสาธิตวิทยาเชียงคำ	130	304	-	434
3	โรงเรียนปาณทัตถุณา	106	223	-	329
4	โรงเรียนอนุบาลหฤทัย	72	110	-	182
5	โรงเรียนเชียงคำคริสเตียน	39	63	-	102
6	โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา	37	19	-	56
7	โรงเรียนบุญญสิษฐ์วิทยา	694	1364	-	2040
8	โรงเรียนอนุบาลดรุณวิทยา	156	299	-	455

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน			รวม
		ก่อนประถม	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	
9	โรงเรียนอนุบาลจำเริญ	150	207	-	357
10	โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม	87	-	-	87
11	โรงเรียนพินิตประสาธน์	-	-	234	234
12	โรงเรียนศรีชัยวิทยา	103	114	-	214
13	โรงเรียนประชาบำรุง	328	770	337	1435
14	โรงเรียนวัดบุญเกิด	152	329	-	481
15	โรงเรียนปิยะมัตย์	86	182	-	268
16	โรงเรียนตามฝันแม่ใจ	-	66	118	184
17	โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์วิทยา	235	340	-	575
18	โรงเรียนอนุบาลบ้านสวนเด็ก	36	-	-	36
19	โรงเรียนพวงศัอมพรพิทยา	70	106	-	176
20	โรงเรียนล้านนาคริสเตียน	66	239	69	374

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนจังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2563

ที่	โรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	
		ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน
1	โรงเรียนปิยมิตรวิทยา	1	52
2	โรงเรียนสาธิตวิทยาเชียงคำ	1	30
3	โรงเรียนปาณัทคุณา	1	24
4	โรงเรียนอนุบาลหฤทัย	1	21
5	โรงเรียนเชียงคำคริสเตียน	1	15
6	โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา	1	8
7	โรงเรียนบุญสิษฐ์วิทยา	1	66
8	โรงเรียนอนุบาลตรุณวิทยา	1	18
9	โรงเรียนอนุบาลจำเริญ	1	18

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	
		ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน
10	โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม	1	5
11	โรงเรียนพินิตประสาธน์	1	12
12	โรงเรียนศรีชัยวิทยา	1	21
13	โรงเรียนประชาบำรุง	1	58
14	โรงเรียนวัดบุญเกิด	1	34
15	โรงเรียนปิยะมัตย์	1	17
16	โรงเรียนตามฝันแม่ใจ	1	16
17	โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์วิทยา	1	25
18	โรงเรียนอนุบาลบ้านสวนเด็ก	1	6
19	โรงเรียนพงศ์อัมพรพิทยา	1	9
20	โรงเรียนล้านนาคริสเตียน	1	25
รวม		20	480

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล จันทรสฤษดิ์ (2559, หน้า 92) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัย พบว่าการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีมีความเป็นเอกภาพทางด้านนโยบายและการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการฝ่ายอบรมศึกษาสังฆมณฑลราชบุรี และมีศูนย์วิชาการสถานศึกษาในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเป็นหน่วยงานสนับสนุนและประสานงานทางด้านวิชาการ ทั้งด้านหลักสูตร การนิเทศการสอนของครู การวัดผลประเมินผล และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ โดยได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับ

งานวิชาการ การกำหนดและพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อยุคสมัย มีจิตวิทยาในการพูดและปกครองบุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น พุ่มเทในการบริหารงาน ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ทั้งด้วยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเป็นคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย

อร่าม วัฒนะ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน และใช้แบบสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เงื่อนไข ความสำเร็จ 3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการสู่ ความเป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการบริหาร จัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการ บริหารจัดการ งบประมาณ 2. ระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

สุพิศ โสภกา และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวงแหวนวิทยาคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 5 คน

ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน 5 คน และตัวแทนนักเรียน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง การศึกษาเอกสาร การลงภาคสนามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม แบบบันทึกเทป การจดบันทึก (Field Note) และการถ่ายภาพ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการปรากฏการณ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแก่งใหญ่วิทยาคม สรุปได้ดังนี้ 1) การนำองค์กร โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีระบบการวางแผนที่เป็นรูปธรรมโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะจากผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมสูงเพื่อการพัฒนาคุณภาพและสนองกลยุทธ์ของโรงเรียน 4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โรงเรียนมีระบบการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ โรงเรียนมีระบบและกลไกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชาในทุกกิจกรรม 7) ผลลัพธ์ โรงเรียนมีการพัฒนาทุกด้านสู่ความเป็นเลิศและบริหารมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ประการที่สอง เรื่อง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแก่งใหญ่วิทยาคม สรุปได้ดังนี้ 1) การนำองค์กร ควรมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้รายบุคคล 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม 3) การมุ่งเน้นนักเรียน โรงเรียนควรมีแนวคิดที่มุ่งการพัฒนาให้มีความยั่งยืนอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้โรงเรียนควรมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน และคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคต 5) การมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ โรงเรียนควรมีการวางแผน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน 7) ผลลัพธ์ควรกำหนด ตัวชี้วัด ความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาและบริการ

อุทุมพร สมศรี และสัจจวรรณ ทรรพวุธ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ใช้วิธีเก็บข้อมูล

โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสอบถามความคิดเห็นจากครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น ทั้ง 7 ด้าน เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ วิธีการบริหารทักษะในการบริหารด้านโครงสร้าง ด้านคุณค่าร่วม ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และวิธีการและด้านบุคลากร ส่วนแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในอำเภอละอุ่นจังหวัดระนอง พบว่า ขาดกระบวนการด้านบุคลากรมีแนวทางการพัฒนาตั้งแต่ปี ผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากรและในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร

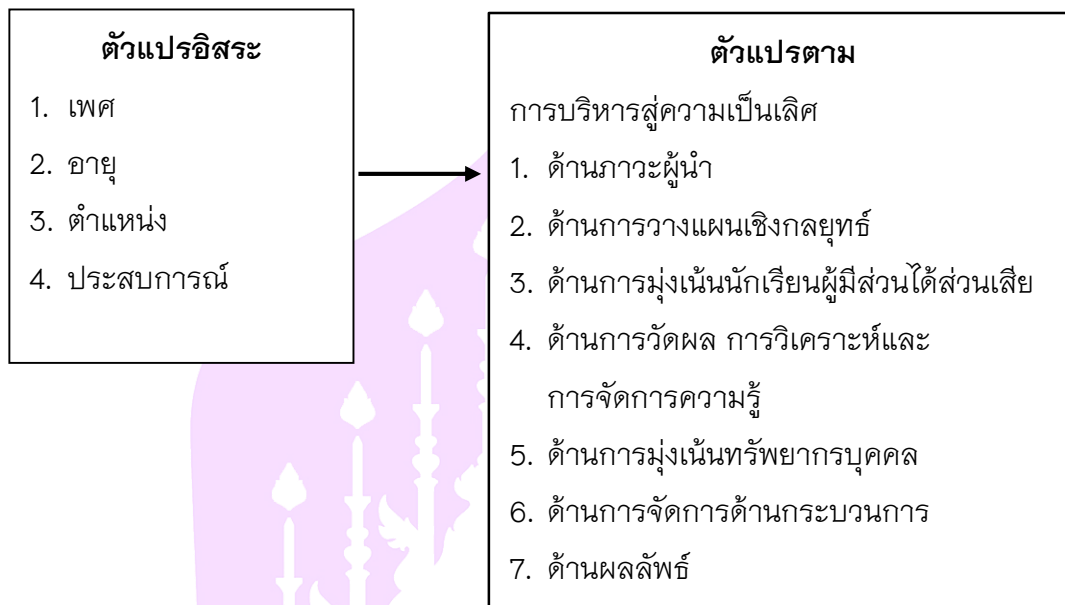
บัณฑิต ประสิทธิ์นอก (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้วิธีแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผู้ที่ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประธานเครือข่าย ผู้ปกครอง ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และประธานนักเรียน โรงเรียนละ 1 คน ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีองค์ประกอบหลักสามองค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อยและมีสารสนเทศในการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่จะต้องมีการบริหารจัดการองค์การ มีการนำองค์กร มีสารสนเทศในการบริหาร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม และผลดำเนินการที่คาดหวังของสถานศึกษาอย่างชัดเจน องค์ประกอบการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กร แผนกลยุทธ์ และการพัฒนาบุคลากร ผู้นำองค์กรต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการโครงสร้างการบริหารการควบคุมการบริหารการวางแผนกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

ฉวีวรรณ แก้วตะคุ (2562, หน้า 76) ได้กล่าวในบทความวิชาการ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู ค้นพบว่า 1) ความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีองค์ประกอบสำคัญ คือ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพด้านการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย กระบวนการเรียนการสอนทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การ ลักษณะครูและบุคลากรความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน และบรรยากาศในโรงเรียน 2) โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงใต้พัฒนาตามสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงคือกระบวนการเรียนการสอนและโครงสร้างองค์การ 2) อิทธิพลทางอ้อม คือ ทรัพยากรวัสดุเทคโนโลยีและงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลักษณะครูและบุคลากร 3) อิทธิพลรวมคือกระบวนการเรียนการสอนทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีและงบประมาณภาวะผู้นำของผู้บริหารโครงสร้างองค์การและลักษณะครูและบุคลากร

สุกัญญา ทองทิพย์, สุธี จรรย์วัฒน์ และวิบูล ทาชา (2562, หน้า 94) ได้กล่าวในบทความวิชาการ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า พบว่าระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และเปรียบเทียบระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณไม่แตกต่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการตามหัวข้อ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จำนวน 20 สถานศึกษา ผู้บริหารจำนวน 20 คน ครูผู้สอน 480 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร มายาเน่ (Taro Yamane) ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 222 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง
สูตรของ ทาโร มายาเน่ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
โรงเรียนปียมิตรวิทยา	1	52	1	21
โรงเรียนสาธิตวิทยาเชียงคำ	1	30	1	11
โรงเรียนปาดังคุกฉนวน	1	24	1	10
โรงเรียนอนุบาลหฤทัย	1	21	1	5
โรงเรียนเซียงคำคริสเตียน	1	15	1	6
โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา	1	8	1	3
โรงเรียนบุญลือวิทยุวิทยา	1	66	1	33
โรงเรียนอนุบาลตรุณวิทยา	1	18	1	9
โรงเรียนอนุบาลจำเนียร	1	18	1	9
โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม	1	5	1	2
โรงเรียนพินิตประสาธน์	1	12	1	7
โรงเรียนศรีชัยวิทยา	1	21	1	5
โรงเรียนประชาบำรุง	1	58	1	27
โรงเรียนวัดบุญเกิด	1	34	1	10
โรงเรียนปียมมาตย์	1	17	1	8
โรงเรียนตามฝันแม่ใจ	1	16	1	6
โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์วิทยา	1	25	1	12
โรงเรียนอนุบาลบ้านสวนเด็ก	1	6	1	2
โรงเรียนพวงศัอัมพรพิทยา	1	9	1	5
โรงเรียนล้านนาคริสเตียน	1	25	1	11
รวม	20	480	20	202
รวมทั้งสิ้น		500		222

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่หลักในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตามหน้าที่หลักในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นตัวเลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดความเป็นเลิศตามแนวคิดของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ
7. ด้านผลลัพธ์

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิกเคอร์ต (Likert's rating scale) ผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท

สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำราทางวิชาการ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

2. สร้างกรอบการประเมินโดยกำหนดหัวข้อที่จะถามและหัวข้อต่าง ๆ ที่ต้องการและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. เมื่อได้ตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว นำส่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จำนวนภาษาที่ใช้เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องชัดเจน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence) หรือค่า IOC ผู้เชี่ยวชาญมีรายนาม ดังนี้

4.1 ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอน มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.อรุณี ตระการไพโรจน์ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเชียงคำ คริสเตียน

4.3 ดร.ศัชรินทร์ มหาวงศ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพะเยา

โดยกำหนดคะแนนดังนี้

-1 คำถามนั้นใช้ไม่ได้ คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 คำถามไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

+1 คำถามใช้ได้ คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนเอกชนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability)

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha's Coefficient โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ปรับปรุงฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาเอกชน ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 222 ชุด กับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้รับกลับคืนมา 222 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่รับคืนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตาม แนวคิดของเบสท์ (Best) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ t-test

4. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง ใช้การทดสอบ F-test และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (เกษม สหราษฎร์ทิพย์, 2543, หน้า 194)

$$\text{จากสูตร } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

7. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลบวกของค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า F (F-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	47	21.20
หญิง	175	78.80
รวม	222	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	75	33.80
31-40 ปี	103	46.40
41-50 ปี	26	11.70
51 ปีขึ้นไป	18	8.10
รวม	222	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	202	91.00
ปริญญาโท	17	7.70
ปริญญาเอก	3	1.30
รวม	222	100
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหาร	20	9.00
ครูผู้สอน	202	91.00
รวม	222	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	96	43.20
10-20 ปี	97	43.70
20 ปีขึ้นไป	29	13.10
รวม	222	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาตามลำดับ คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และลำดับสุดท้ายคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 91 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และน้อยสุด คือ ปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 91 รองลงมา คือ ผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9

ด้านประสบการณ์ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ 10-20 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาตามลำดับ คือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และน้อยสุด คือ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มี 7 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ
7. ด้านผลลัพธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปრაกฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ด้าน	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาเอกชน	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.41	0.53	มาก	1
2	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.37	0.53	มาก	2
3	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.30	0.55	มาก	5
4	ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และ การจัดการเรียนรู้	4.27	0.59	มาก	6
5	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.21	0.60	มาก	7
6	ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	4.30	0.57	มาก	4
7	ด้านผลลัพธ์	4.34	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.31	0.49	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการจัดการด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ และน้อยสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 4.21$)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา รายด้าน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่
ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และการสร้างคุณค่าที่ชัดเจน ของสถานศึกษา	4.44	0.64	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงโรงเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของ สถานศึกษา	4.48	0.62	มาก	2
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง และตอบสนองต่อ ความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครอง	4.40	0.68	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการ บริหารอย่างชัดเจน	4.20	0.69	มาก	7
5	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและ ชุมชน	4.38	0.70	มาก	6
6	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และเป็น แบบอย่างที่ดี	4.50	0.64	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามการดำเนิน การงาน มีการวัดผลและประเมินผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.41	0.53	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.50$) ลำดับรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) ระดับมาก และข้อที่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) ระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ข้อ	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรไว้ชัดเจน ได้นำแผนกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่แผนปฏิบัติการ	4.36	0.67	มาก	3
2	สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของ การปฏิบัติตามกลยุทธ์	4.34	0.66	มาก	5
3	สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่ กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรม องค์กร	4.32	0.66	มาก	6
4	สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยการประชุมร่วมกัน เพื่อประเมินผล	4.40	0.64	มาก	2
5	สถานศึกษามีการประเมินผลและสรุปผล การดำเนินงานทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน	4.44	0.64	มาก	1
6	บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนมีการประเมินตนเอง ทุกปี	4.36	0.65	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.37	0.53	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ คือสถานศึกษามีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวัง และความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	4.28	0.70	มาก	4
2	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผนกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน	4.37	0.66	มาก	1
3	สถานศึกษามีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ	4.37	0.65	มาก	2
4	สถานศึกษาให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา (ผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียน สมาคมเกี่ยวกับการศึกษา) เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา	4.33	0.64	มาก	3
5	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ	4.16	0.71	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.30	0.55	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้น นักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการ ของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผนกำหนดเป็นนโยบายที่ ชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$) ระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนอำนวยความสะดวก ในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับ นักเรียน ผู้ปกครอง และ ผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ ($\bar{X} = 4.37$) ระดับมาก และข้อที่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษา มีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย รูปแบบ ($\bar{X} = 4.16$) ระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการ เรียนรู้

ข้อ	ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของสถานศึกษา มีการ ประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ มีการระบุแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.22	0.68	มาก	4
2	สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	4.16	0.70	มาก	5
3	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายใน สถานศึกษา	4.29	0.67	มาก	2
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.32	0.70	มาก	1
5	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.27	0.59	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) ระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ระดับมาก และข้อที่น้อยสุด คือ สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.16$) ระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะเป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้	4.34	.67	มาก	2
2	สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร	4.20	.70	มาก	4
3	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.67	มาก	1
4	สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ	4.05	0.75	มาก	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5	สถานศึกษามีการบริหารค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.09	0.78	มาก	6
6	สถานศึกษามีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัลให้การยอมรับและเผยแพร่ผลงานของบุคลากร	4.17	0.71	มาก	5
7	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี	4.24	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.21	0.60	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสูงสุด คือ บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.35$) ระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะดีเป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.31$) ระดับมาก และข้อที่ต่ำสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.05$) ระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษา
 สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการด้านกระบวนการ

ข้อ	ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย	4.24	0.72	มาก	5
2	สถานศึกษามีการแสวงหาความร่วมมือจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเป็นเลิศ ในสถานศึกษา	4.30	0.69	มาก	3
3	สถานศึกษามีการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และพัฒนาสมรรถนะของ การให้บริการ	4.26	0.68	มาก	4
4	สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.38	0.66	มาก	1
5	สถานศึกษามีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนัก และมีแผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเป็นรูปธรรม	4.34	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.30	0.57	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการ
 ด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 อยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
 ($\bar{X} = 4.38$) ระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของ
 สถานศึกษาเป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนักและมีแผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคม
 อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.34$) ระดับมาก และข้อที่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริม
 การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.24$) ระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารสถานศึกษา
 สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผลลัพธ์

ข้อ	ด้านผลลัพธ์	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ หรือนักเรียนในปัจจุบัน และ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	4.30	0.64	มาก	3
2	นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญอันเหมาะสม ตามวัยของผู้เรียน	4.27	0.65	มาก	4
3	สถานศึกษามีสภาพคล่องทางการเงิน ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	4.18	0.72	มาก	5
4	บุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิผลใน ด้านการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และได้รับการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน	4.35	0.65	มาก	2
5	สถานศึกษาการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการ มีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา	4.48	0.65	มาก	1
รวม		4.31	0.49	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
 เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผลลัพธ์
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด
 คือ สถานศึกษาการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการ
 มีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = .48$) ระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรของสถานศึกษา
 มีประสิทธิผลในด้านการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และได้รับการพัฒนาตนเอง
 อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$) ระดับมาก และข้อที่น้อยสุด คือ
 สถานศึกษามีสภาพคล่องทางการเงินในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.18$) ระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปร 2 กลุ่ม Independent Sample T-Test การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ

การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ	เพศ	จำนวน	t-test for Equality of Means			
			Mean	S.D.	t	Sig. (2 tails)
1. ด้านผู้นำ	ชาย	47	4.42	0.42	0.168	0.867
	หญิง	175	4.40	0.56		
2. ด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์	ชาย	47	4.38	0.50	0.121	0.904
	หญิง	175	4.37	0.54		
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ชาย	47	4.37	0.45	0.947	0.346
	หญิง	175	4.29	0.57		
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และ การจัดการเรียนรู้	ชาย	47	4.27	.57	0.027	0.979
	หญิง	175	4.27	.60		
5. ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	ชาย	47	4.26	.55	0.616	0.539
	หญิง	175	4.20	.61		
6. ด้านการจัดการด้าน กระบวนการ	ชาย	47	4.30	.56	-.162	0.539
	หญิง	175	4.31	.58		
7. ด้านผลลัพธ์	ชาย	47	4.33	.45	0.214	0.831
	หญิง	175	4.32	.51		
ภาพรวม	ชาย	47	4.33	0.45	0.284	0.777
	หญิง	175	4.31	0.51		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 13 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ตำแหน่ง	จำนวน	t-test for Equality of Means			
			Mean	S.D.	t	Sig. (2 tails)
1. ด้านผู้นำ	ผู้บริหาร	20	4.78	0.30	5.231*	.000
	ครูผู้สอน	202	4.38	0.54		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ผู้บริหาร	20	4.64	0.45	2.372*	0.019
	ครูผู้สอน	202	4.35	0.53		
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้บริหาร	20	4.52	0.52	1.822	0.070
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.55		
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และ การจัดการเรียนรู้	ผู้บริหาร	20	4.51	0.43	1.898	0.059
	ครูผู้สอน	202	4.25	0.61		
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร	20	4.54	0.53	2.572*	0.011
	ครูผู้สอน	202	4.18	0.60		
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	ผู้บริหาร	20	4.59	0.41	2.319*	0.021
	ครูผู้สอน	202	4.28	0.58		
7. ด้านผลลัพธ์	ผู้บริหาร	20	4.59	0.39	1.417	0.158
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.50		
รวมเฉลี่ย	ผู้บริหาร	20	4.59	0.38	2.669*	0.008
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.50		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านผู้นำ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดการด้านกระบวนการ และด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านด้านผลลัพธ์

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) กรณีเมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 14 ดังนี้ ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	.567	3	.189	0.758	0.519
ภายในกลุ่ม	54.406	218	.250		
รวม	54.973	221			
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.787	3	0.262	0.921	0.432
ภายในกลุ่ม	62.085	218	0.285		
รวม	62.871	221			
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ระหว่างกลุ่ม	.100	3	.033	0.109	0.955
ภายในกลุ่ม	66.282	218	0.307		
รวม	66.928	221			

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	1.148	3	0.383	1.080	0.359
ภายในกลุ่ม	77.276	218	0.354		
รวม	78.424	221			
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.818	3	0.273	0.754	0.521
ภายในกลุ่ม	78.842	218	0.362		
รวม	79.660	221			
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ					
ระหว่างกลุ่ม	.485	3	0.162	0.491	0.689
ภายในกลุ่ม	71.793	218	0.329		
รวม	72.278	221			
7. ด้านผลลัพธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.482	3	0.161	0.657	0.579
ภายในกลุ่ม	53.349	218	0.245		
รวม	53.831	221			
รวมทั้งสิ้น					
ระหว่างกลุ่ม	.567	3	0.189	0.758	0.519
ภายในกลุ่ม	54.406	218	0.250		
รวม	54.973	221			

จากตาราง 15 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามอายุ พบว่า ในรายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด
พะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	1.612	2	0.806	2.830	0.061
ภายในกลุ่ม	62.351	219	0.285		
รวม	63.963	221			
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.299	2	0.150	0.524	0.593
ภายในกลุ่ม	62.572	219	0.286		
รวม	62.871	221			
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ระหว่างกลุ่ม	.079	2	0.039	0.129	.879
ภายในกลุ่ม	66.850	219	0.305		
รวม	66.928	221			
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	.590	2	0.295	0.830	0.437
ภายในกลุ่ม	77.834	219	0.355		
รวม	78.424	221			
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.222	2	0.111	0.306	0.736
ภายในกลุ่ม	79.438	219	0.363		
รวม	79.660	221			
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ					
ระหว่างกลุ่ม	.088	2	0.044	0.134	0.875
ภายในกลุ่ม	72.190	219	0.330		
รวม	72.278	221			

ตาราง 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
7. ด้านผลลัพธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.255	2	0.127	0.520	0.595
ภายในกลุ่ม	53.577	219	0.245		
รวม	53.831	221			
รวมทั้งสิ้น					
ระหว่างกลุ่ม	.319	2	0.160	0.640	0.528
ภายในกลุ่ม	54.654	219	0.250		
รวม	54.973	221			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์ ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในรายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มักมีเป้าหมายเป็นธุรกิจการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากปรัชญาการศึกษาที่ต้องเป็น NON PROFIT ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีใจรักการพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง

1.2 ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง ให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ บนความถูกต้อง เอาใจใส่บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน อย่างเคียงป่าเคียงไหล่ และมองการณ์ไกล

1.3 ผู้บริหารต้องมีการรับฟังผู้ร่วมงานในองค์กรอย่างใจกว้างขวาง เพื่อทราบปัญหาของนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อจะสามารถแก้ไขได้ตรงจุด

1.4 ผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ การบริหารให้ชัดเจนและมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง

1.6 ผู้บริหารควรพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรม คุณธรรม เปิดรับหรือเรียนรู้สิ่งใหม่และมีการบริหารที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.7 ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ต่อครู และบุคลากรในโรงเรียน ให้เข้าใจเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 สถานศึกษาเอกชนต้องสร้างอัตลักษณ์ของตนเองให้เด่นชัด เช่น การมุ่งเน้นพัฒนา ให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ สร้างให้เป็นจุดเด่นของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นจุดดึงดูดให้ผู้ปกครองอยากนำลูกหลานเข้ามาเรียน

2.2 สถานศึกษาเอกชนต้องมีการสร้างนวัตกรรมการสอน ควรสร้างความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น และทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน ให้มีความแตกต่างจากสถานศึกษาทั่วไป จึงจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และหากสถานศึกษาไม่มีนวัตกรรมอะไรที่เด่นชัด ไม่มีเอกลักษณ์ ก็เหมือนโรงเรียนทั่วไป ซึ่งปัจจุบันนี้มีการแข่งขันทุกรูปแบบสูง และหลายแห่งได้ปิดตัวลง

2.3 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียน และวิเคราะห์ด้วย SWOT รวมถึงการสำรวจและรับฟังความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวางแผน กำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน แผนงาน และนโยบายที่ชัดเจน

2.4 สถานศึกษาส่วนใหญ่จะทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา รายงานการประเมินคุณภาพภายใน แต่ยังไม่ได้นำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง ดังนั้น ควรมีการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติจริง

2.5 ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปฏิบัติงานทุกเดือน และวางแผนการทำงานล่วงหน้าเสมอ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

2.6 ควรมีการติดตามและประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 สถานศึกษาส่วนใหญ่สนใจการมุ่งเน้นที่จะตอบสนองของความต้องการของนักเรียน แต่อาจไม่นำความคาดหวังของนักเรียน และผู้ปกครองมาศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางนโยบายที่แท้จริง

3.2 ควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวนักเรียน มากกว่าที่ค่าเป้าหมายตัวเลข

3.3 ควรพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับนักเรียนตามศักยภาพของแต่ละคน

3.4 เน้นพัฒนาคุณภาพของเด็กให้ตรงตามคุณภาพลักษณะที่ต้องการตาม
ศตวรรษที่ 21

3.5 ผู้สอนควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเรียน การดำเนิน
กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้เข้าร่วมและแสดงความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
ครบทุกคน

4 การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4.1 สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพราะระบบการจัดการ
ข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญมากในการสนับสนุนการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อเป็น
แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

4.2 ควรมีการวัดผลที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านพัฒนาการของเด็ก และ
การทำงานของบุคลากร

4.3 ควรมีการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4.4 ควรใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการประเมินผลมากขึ้น

4.5 ควรมีการใช้หลักการวัดผล ประเมินผลแบบองค์รวม ตลอดการเรียนรู้
ทั้งปีการศึกษา ไม่ยึดการสอบเก็บคะแนนปลายภาคในการตัดสินเด็ก

4.5 ครูจัดการเรียนรู้ ตามพัฒนาการของเด็ก และให้จัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย
เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดอย่างเป็นระบบ

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 สถานศึกษามุ่งเน้นสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม อย่างสม่ำเสมอ
แต่ยังไม่มีมีการสำรวจ วิเคราะห์ ว่าครูต้องการรับการพัฒนาด้านใด ดังนั้น สถานศึกษาควรมี
แผนการสำรวจความต้องการของครูอย่างแท้จริง

5.2 ควรคำนึงถึงปัจจัยของบุคคล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู
เพื่อเพิ่มศักยภาพ และสร้างขวัญกำลังใจ

5.3 ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

5.4 ผู้บริหารและครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน

5.5 ควรมีการศึกษาอย่างจริงจังและแก้ไขเรื่องการปรับเปลี่ยนครูบ่อยอย่างยั่งยืน

5.6 ควรมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีเกณฑ์การพิจารณาความดี
ความชอบที่ชัดเจน

5.7 ควรให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาคุณภาพครูที่ต้องมีคุณภาพและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนแผนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์

6. การจัดการด้านกระบวนการ

6.1 ควรมีการจัดการเป็นระบบ ขั้นตอน กระจายการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร

6.2 ควรมีการยืดหยุ่นในการจัดการกับโครงการ แผนงานหรือกิจกรรม เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินต่อไปได้

6.3 ใช้การสื่อสารและมีการรายงานสะท้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 มีการสื่อสารด้านระบบงาน กระบวนการทำงานที่ดีให้ครูทุกคนทราบ และดำเนินการในแนวทางเดียวกัน

6.5 ใช้เทคโนโลยีช่วยในงานมากขึ้น เช่น ลดการใช้กระดาษ โดยส่งงานทาง e-mail การประชุมสายงานทาง Zoom Application

7. ผลลัพธ์

7.1 ควรสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียน ตามสภาพจริง และนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาจุดด้อยอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำปีละ 1-2 ครั้ง

7.2 สถานศึกษามีการจัดการอย่างเป็นเอกภาพ มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครอง ที่พอมีสถานะนิยมส่งลูกหลานเข้าเรียน หากภาครัฐจะสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น เช่น งบอาหารกลางวัน 100% งบสนับสนุนค่าตอบแทน และสวัสดิการครู ก็จะช่วยให้สถานศึกษา เอกชนไปต่อไป ไม่ต้องปิดตัวลง

7.3 สร้างคุณค่าให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ นักเรียน ชุมชน สังคม และ บุคลากรในสถานศึกษา

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผลลัพธ์ ด้านการจัดการด้านกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านภาวะผู้นำ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงโรงเรียนโดยค่านึงถึงความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยค่านึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผนกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วน อยู่ในระดับมาก และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก

1.5 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะดีเป็น แบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่ และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก

1.6 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการ ด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของสถานศึกษา เป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนักและมีแผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็น รูปธรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานสู่ ความเป็นเลิศให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก

1.7 ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษา การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อ สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพในด้านการ ทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และได้รับการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีสภาพคล่องทาง การเงินในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์

2.1 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกความคิดเห็นตามเพศ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ คือ ด้านผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์

2.2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกความคิดเห็นตามอายุ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ คือ ด้านผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์

2.3 ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (0.008) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ 1. ด้านผู้นำ (0.000) 2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (0.019) 3. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (0.011) 4. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ (0.021) นอกนั้นด้านอื่นไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านผลลัพธ์

2.4 ผลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ คือ ด้านผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์

และการจัดการเรียนรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า

3.1 ด้านภาวะผู้นำ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่มักมีเป้าหมายเป็นธุรกิจการศึกษา ซึ่งแตกต่างจากปรัชญาการศึกษาที่ต้องเป็น NON PROFIT ดังนั้นผู้บริหารต้องมีใจรักการพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง เข้าใจหัวใจหลักของการศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง ให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ บนความถูกต้อง และมองการณ์ไกล ผู้บริหารควรพัฒนาด้านภาวะผู้นำทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรม คุณธรรม เปิดรับหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ยอมรับความคิดเห็นต่างของผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้ปกครองและนักเรียนอย่างใจกว้างขวาง เพื่อทราบปัญหาของสถานศึกษา และสามารถแก้ไขได้ตรงจุด ผู้บริหารควรมีการบริหารที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ การบริหารให้ชัดเจนและมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ต่อครู บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนให้เข้าใจเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง และควรเอาใจใส่บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน อย่างเคียงบ่าเคียงไหล่

3.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาเอกชนต้องสร้างอัตลักษณ์ของตนเองให้เด่นชัด เช่น การมุ่งเน้นพัฒนาให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ สร้างให้เป็นจุดเด่นของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นจุดดึงดูดให้ผู้ปกครองอยากนำลูกหลานเข้ามาเรียน ควรมีการสร้างนวัตกรรมการสอนที่มีความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น และทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน จึงจะสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน สถานศึกษาเอกชนควรศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนและวิเคราะห์ด้วย SWOT รวมถึงการสำรวจและรับฟังความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวางแผน กำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน แผนงาน และนโยบายที่ชัดเจน และควรมีนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริง สถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปฏิบัติงานทุกเดือน และวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือ

ปฏิบัติเสมอ สถานศึกษาต้องมีการติดตามและประเมินแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวนักเรียน มากกว่าตัวเลขค่าเป้าหมาย ควรเน้นพัฒนาคุณภาพของเด็กให้ตรงตามคุณภาพลักษณะที่ต้องการตามศตวรรษที่ 21 ควรพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำให้กับนักเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเรียน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้เข้าร่วมและแสดงความสามารถในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนครบทุกคน สถานศึกษาส่วนใหญ่สนใจศึกษาฟังความต้องการของนักเรียน แต่ไม่ได้นำความคาดหวังของนักเรียน และผู้ปกครองมาศึกษาวิเคราะห์ กำหนดเป็นแนวทางนโยบายและนำมาปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงควรศึกษาความต้องการของนักเรียน และนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นนโยบาย และนำมาปฏิบัติจริง

3.4 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญมากในการสนับสนุนการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านพัฒนาการของเด็ก สถานศึกษาควรมีการวัดผลที่หลากหลายรูปแบบ ใช้หลักการวัดผล ประเมินผลแบบองค์รวม ตลอดจนการเรียนรู้ทั้งปีการศึกษา ไม่ยึดการสอบเก็บคะแนนปลายภาคในการตัดสินเด็ก ครูผู้สอนควรจัดการเรียนรู้ ตามพัฒนาการของเด็ก มีจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาเอกชนควรใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการประเมินผลมากขึ้น

3.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาคุณภาพครูที่ต้องมีคุณภาพ และมีการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนแผนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ สถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มุ่งเน้นสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม อย่างสม่ำเสมอ แต่ยังไม่มีการสำรวจ วิเคราะห์ว่าแท้จริงครูต้องการรับการพัฒนาด้านใด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีแผนการสำรวจความต้องการของครู และส่งเสริมครู บุคลากรตามความความสนใจและความถนัดของแต่ละคน สถานศึกษาเอกชน

จะมีปัญหาเรื่องปรับเปลี่ยนครูผู้สอนบ่อย ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการศึกษาอย่างจริงจังถึงปัญหาการปรับเปลี่ยนครูบ่อยและแก้ไขปัญหายั่งยืน สถานศึกษาเอกชนควรควรคำนึงถึงปัจจัยของบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู สร้างขวัญกำลังใจมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน สถานศึกษาเอกชนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และต้องส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียน

3.6 ด้านการจัดการด้านกระบวนการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษา ผู้ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการจัดการการบริหารอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน กระจายการทำงานตามสายงาน และตามความสามารถของบุคลากร เน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร สถานศึกษาควรลดการใช้เอกสารที่มีขั้นตอนลง เพื่อการทำงานที่รวดเร็วขึ้น มีการยืดหยุ่นในบางเรื่อง เช่น การจัดทำเอกสารหลายขั้นตอนในการจัดทำโครงการ แผนงานหรือกิจกรรม เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินต่อไปได้ การขับเคลื่อนงานต้องมีการสื่อสารด้านระบบงาน กระบวนการทำงานที่ดีให้ครูทุกคนทราบ และดำเนินการในแนวทางเดียวกัน มีการรายงานสะท้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรลดการใช้กระดาษ และหันมาใช้เทคโนโลยีช่วยในระบบงานมากขึ้น เช่น การส่งงานทาง e-mail การประชุมสายงานทาง Zoom Application

3.7 ด้านผลลัพธ์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษา ผู้ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ได้แก่ สถานศึกษาควรสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริง และนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาจุดด้อยอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำปีละ 1-2 ครั้ง สถานศึกษามีการจัดการอย่างเป็นเอกภาพ มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้ปกครองที่พอมีสถานะนิยมส่งลูกหลานเข้าเรียน หากภาครัฐจะสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น เช่น งบอาหารกลางวัน 100% งบสนับสนุนค่าตอบแทน และสวัสดิการครู ก็จะช่วยให้สถานศึกษาเอกชนไปต่อไป ไม่ต้องปิดตัวลง สถานศึกษาเอกชนควรสร้างคุณค่าให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผู้นำ อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ล้วนเป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญในการบริหาร มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมายและสร้างคุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ครูบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริม ให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการบริหาร และติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ มงคล จันทรสุขสันต์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกลยุทธ์ ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มีการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภกา และคณะ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ เตือนใจ ศรีรัตน์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนาภาคกลาง เขต 1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้น นักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการศึกษา ความต้องการ ความคาดหวังของ นักเรียนและผู้ปกครอง และให้ความสำคัญในการฟัง รวมถึง มีการประเมินความพึงพอใจจากนักเรียนและผู้ปกครอง สถานศึกษามีการสนับสนุน อำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ และให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อแสวงหา ความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับวิจัยของ เกษศิริ กมล (2556) วิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ พบว่า ด้านการมุ่งเน้น นักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) วิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการมุ่งเน้น นักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพะเยา มีการวัดผลการดำเนินงานเป็นประจำ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเรียงข้อมูล สารสนเทศ และยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และในภาพรวมทุกด้านอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภากและคณะ (2560, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวงใหญ่วิทยาคม พบว่า ด้านการ วัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากนั้น โรงเรียนมีระบบการประเมินผล การจัดการศึกษาโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและมีการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สามไชย (2561) วิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในที่ทำงานให้กับบุคลากรให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทั้งยังมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัล ให้การยอมรับ ในผลงานของบุคลากร แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพะเยายังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร สมศรี และสัจจวรรณ ทรรพพสุ (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนองพบว่า การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐสุยา พิพัฒน์นราธร และ นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2561) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.6 จากการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการส่งเสริม การดำเนินงานทุกฝ่ายให้เป็นระบบ หาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม ให้สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นเลิศ สถานศึกษามีการกำกับดูแลความเรียบร้อยของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษศิริ กมล (2556) ได้วิจัย เรื่อง การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ พบว่า การบริหารโรงเรียน เอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ ด้านการจัดการด้านกระบวนการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.7 จากการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นสถานศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ เพื่อให้มีจำนวน นักเรียนเยอะ สถานศึกษาเอกชนจึงมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ และยังบริหารสถานศึกษาอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อ

นักเรียน ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ สามไชย (2561) วิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการประเมินผลบรรยากาศ การทำงาน การให้บริการ ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สร้างบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) วิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 1 ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนก ความคิดเห็นตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ และผู้บริหาร เป็นนักบริหารที่มีประสบการณ์หลายปี มีการชั้นนำโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและ ความจำเป็นของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อส่วนรวม อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการศึกษาความต้องการของทุกฝ่าย และนำมา วางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีระดับการบริหารที่ดียิ่งขึ้น จึงเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้น ทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ ศรีรัตนะ (2558) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามอายุ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธ

สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ และผู้บริหารเป็นนักบริหารที่มีประสบการณ์หลายปี มีการชั้นนำโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและต่อส่วนรวม อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการศึกษาความต้องการของทุกฝ่าย และนำมาวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีระดับการบริหารที่ดียิ่งขึ้น จึงเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้น ทั้งอายุที่แตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ มานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้วิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเก็ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 พบว่า ครูที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในกลุ่ม ภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเก็ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มีความเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไม่พบ ความแตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และ 3 ด้านที่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ด้านผู้นำ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่มีประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียน มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แต่การนำของผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง และอำนาจการตัดสินใจอยู่กับฝ่ายบริหารเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่มีการกระจายหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน และการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชนยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภากและคณะ (2560) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ

โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น กรณีศึกษา โรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม พบว่า โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหาร และนโยบายบ่อยจึงทำให้นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนและการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ สามไชย (2561) วิจัย เรื่อง แนวทางการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การผู้บริหารขาดการกระจายอำนาจภายในกลุ่มงาน ทำให้ความเข้าใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน และไม่มีคำสั่งชี้แจงภาระงาน หรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน

2.3.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าสถานศึกษาเอกชนจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน แต่สถานศึกษาเอกชนยังไม่มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น จึงยังขาดความโดดเด่น ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ทองทิพย์, สุธิ จรรย์วัฒน์ และวิบูล ทาชา (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กล่าวถึงในคู่มือการบริหาร จัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศต้องใช้นวัตกรรมที่ต่างโรงเรียนทั่วไป ต้องมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนกำกับในเชิงวิชาการ การบริหารและการติดตามผล นวัตกรรมจะเป็นตัวเพิ่มคุณค่าและเพิ่มผลผลิต

2.3.3 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้บุคลากร และไม่มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน รวมถึงข้อจำกัดในการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดสถานที่ อุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุกัญญา ทองทิพย์, สุธิ จรรย์วัฒน์ และวิบูล ทาชา (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า

ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร อยู่ในระดับน้อย และได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร ว่าควรให้ความสำคัญกับบุคลากร สร้างขวัญและแรงจูงใจ ควรมีการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร พัฒนาศักยภาพเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอย่างเต็มที่

2.3.4 ด้านการจัดการด้านกระบวนการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเอกชนยังไม่ได้ส่งเสริมการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย ยังเน้นเฉพาะสายงานบางฝ่าย ยังไม่มีระบบขั้นตอนที่ชัดเจน และยังต้องพัฒนาด้านการสื่อสารให้บุคลากรทุกเข้าใจตรงกัน สถานศึกษาได้พยายามสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ยังไม่สามารถนำผลมาพัฒนาสมรรถนะของการให้บริการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการจัดการด้านกระบวนการ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เปเฮ (2562) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เป็นระบบขั้นตอน สามารถนำผลงานมา เปรียบเทียบได้ โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อ กระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ซึ่งมีความต้องการ (Demand) หลากหลาย

2.3.5 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอาใจใส่ ให้ความสำคัญในการรับฟังต่อนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความต้องการมาวิเคราะห์ แก้ไขปรับปรุงอยู่อย่างสม่ำเสมอ

สถานศึกษายังมีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียน แวงใหญ่วิทยาคม ได้พบว่า สถานศึกษามีการศึกษาความคาดหวังของนักเรียน และการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ จากแบบสอบถามแบบประเมินและกระดานสนทนา เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ทำให้มั่นใจว่าจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โรงเรียนมีบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสนองกลยุทธ์ของโรงเรียน

2.3.6 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกภาคส่วนของสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายรูปแบบ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีความชัดเจนในด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบทความวิชาการ ของ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียน แวงใหญ่วิทยาคม ได้พบว่า ในด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เช่น ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ โรงเรียนนำเครื่องมือวัดผลความสำเร็จ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการประเมินภาระงานของบุคลากร ตามระบบ ประกันคุณภาพ โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จตาม

ตัวชี้วัดของโรงเรียน มาร่วมกันวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียนตามหลักการของ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานของโรงเรียนไปสู่ เป้าหมาย เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบุคลากร ให้บรรลุความสำเร็จตามตัวชี้วัดแต่ละกลุ่มงาน โรงเรียนวางแผนการดำเนินงานจากการวิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนในอนาคต

2.3.7 ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ นักเรียนมีสรรถนะสำคัญเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาตนเองอันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงมีประสิทธิภาพประจักษ์ต่อทุก ดั้งนั้นตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภกา และคณะ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียน แวงใหญ่วิทยาคม พบว่า ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินการตามเป้าหมายของโครงการ กิจกรรมมีการปรับปรุงในด้านผลผลิตขององค์กร ของตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละด้านเพื่อเห็นพัฒนาการของการบริหารจัดการศึกษา กำกับติดตามและนิเทศตามโครงการกิจกรรมภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีการปรับปรุงในด้านการนำองค์กรการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการปรับปรุงในด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียนให้คุ้มค่า และปรับปรุงระดับผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่งและองค์กรอื่น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
 - 1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรม คุณธรรม เปิดรับหรือเรียนรู้สิ่งใหม่และมีการบริหารที่ทันสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน
 - 1.3 บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เข้าใจเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
 - 2.1 สถานศึกษาเอกชนควรสร้างอัตลักษณ์ของตนเองให้เด่นชัด เช่น การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ
 - 2.2 สถานศึกษาเอกชนควรมีการสร้างนวัตกรรมการสอน ควรสร้างความแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น และทันสมัยต่อยุคปัจจุบัน
 - 2.3 สถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปฏิบัติงานทุกเดือน และวางแผนการทำงานล่วงหน้าเสมอ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 3.1 สถานศึกษาควรมีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
 - 3.2 สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ
 - 3.3 สถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับนักเรียนตามศักยภาพของแต่ละคน
4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
 - 4.1 สถานศึกษาควรมีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
 - 4.2 สถานศึกษาควรมีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ มีการระบุแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจน
 - 4.3 สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการประเมินผลมากขึ้น
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
 - 5.1 สถานศึกษาควรมีการบริหารค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาอย่างจริงจังและแก้ไขเรื่องการปรับเปลี่ยนครูบ่อยอย่างยั่งยืน

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาคุณภาพครูที่ต้องมีคุณภาพและมีการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนแผนงานให้บรรลุวิสัยทัศน์

6. การจัดการด้านกระบวนการ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการเป็นระบบ ขั้นตอน กระจายการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารและมีการรายงานสะท้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ใช้เทคโนโลยีช่วยในงานมากขึ้น เช่น ลดการใช้กระดาษ โดยส่งงานทาง e-mail การประชุมสายงานทาง Zoom Application

7. ผลลัพธ์

7.1 ควรสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประเมินสมรรถนะของผู้เรียน พัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริง และนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาจุดด้อยอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำปีละ 1-2 ครั้ง

7.2 สร้างคุณค่าให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ นักเรียน ชุมชน สังคม และบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสภาพความเป็นเลิศในสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

บรรณานุกรม

- เกษม สหรัยทิพย์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครสวรรค์: นิวเสรีนคร.
- เกษศิริ กมล. (2556). **การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทยตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์มบอลดริจ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จรัส นองมาก. (2538). **ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 16, 76-86.
- ไชยรัตน์ ชยรัตน์. (2558). **การบริหารการศึกษา**. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 2, 320-325.
- ไต้สยาม โสมาภา. (2559). **การวิเคราะห์ปัจจัยและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตะวัน สือกระแสน์. (2556). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เตือนใจ ศรีรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เขต 1**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีรเดช จาง. (2550). **การบริหารสู่ความเป็นเลิศ**. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/322894>.
- นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ. (2561). **การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร**. *วารสารบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณ*, 5, 223-240.

- บัณฑิต ประสิทธิ์นอก. (2562). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วิทยานิพนธ์ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พรรณวดี ปามุทา. (2559). **ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการชั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มงคล จันทรสฤษดิ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัด สังฆมณฑลราชบุรี.** วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- มานนท์ จันท์เจียม. (2558). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้ อำเภอบ่อเก็ล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2.** น่าน: มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตน่าน.
- ยุคนันท์ หวานจำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (23 กรกฎาคม 2558). **แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน การประชุมสัมมนาวิชาการการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15** (หน้า 1159-1168). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วีรพงษ์ ไชยหงษ์. (2558). **แนวคิดพัฒนาโรงเรียน.** สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563, จาก http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_41.html.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). **รางวัลคุณภาพแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สมภพ โรจนพันธ์. (2562). **การบริหารสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **สพฐ.ยกยุดศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ.** สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.obec.go.th/archives/281713>.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2561). **แนวดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประเภทสามัญศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). **แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2562). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2563–2564**. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สุกัญญา ทองทิพย์, สุธิ จรรย์วัฒน์ และวิบูล ทาชา. (2562). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. **วารสารแสงสีสามมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน**, 1, 94–113.
- สุตาพรรณ เครือพานิช. (2551). การเรียนในวัยเด็ก สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **วารสารวิชาการ**, 8(5), 57.
- สุพิศ โสภา, กุหลาบ ปุริสาร, ละเอียด จงกลม และสมลักษณ์ ศรีนวกุล. (2560). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น : กรณีศึกษา โรงเรียนวงใหญ่วิทยาคม. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 7, 84–94.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2562). **ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://pimpapath.files.wordpress.com/>.
- อร่าม วัฒนนะ. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์**.
- อุทุมพร สมศรี และสัจจวรรณ ทรรพวสุ. (2561). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระยอง. ใน **การประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8** (หน้า 3126–3133). ระนอง: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Taro, Y. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลตรวจค่าสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (เกษม สหรัยทิพย์, 2543, หน้า 194)

$$\text{จากสูตร } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามคือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.0 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านผู้นำ						
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และการสร้าง คุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงโรงเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น ของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน และให้ ความสำคัญต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง และตอบสนองต่อความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ในการบริหารอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไข ปัญหาและการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อ ส่วนรวมและชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และเป็น แบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามการดำเนิน การงาน มีการวัดผลและประเมินผลงาน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์						
1.	สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรไว้ชัดเจน ได้นำแผนกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่แผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามกลยุทธ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะๆ โดยการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผล	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานทุกกลุ่ม ทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6.	บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนมีการประเมินตนเองทุกปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
1.	สถานศึกษามีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผนกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3.	สถานศึกษามีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สถานศึกษาให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา (ผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียน สมาคมเกี่ยวกับการศึกษา) เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้						
1.	สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ มีการระบุแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	1	1	0	0.66	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	0.66	สอดคล้อง
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล						
1.	สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะดีเป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และอุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีการบริหารค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6.	สถานศึกษามีวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัล ให้การยอมรับและเผยแพร่ผลงาน ของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
7.	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในที่ทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวก สบาย ปลอดภัยและมีสุขลักษณะที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. การจัดการด้านกระบวนการ						
1.	สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานสู่ ความเป็นเลิศให้เกิดกับการบริหารงาน ทุกฝ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.	สถานศึกษามีการแสวงหาความร่วมมือจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเป็น เลิศในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สถานศึกษามีการปรับปรุงด้านความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ และพัฒนาสมรรถนะของ การให้บริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.	สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมี ระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีการกำกับดูแล ความเรียบร้อย ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี สถานศึกษา ตระหนักและมีแผนการสำหรับ การรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ด้านผลลัพธ์						
1.	สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ หรือนักเรียนในปัจจุบัน และ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2.	นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญอันเหมาะสมตาม วัยของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.	สถานศึกษามีสภาพคล่องทางการเงินใน ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	1	1	0	0.66	สอดคล้อง
4.	บุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิผลใน ด้านการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ นักเรียน และได้รับการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษาการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการ มีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนคอนไซวิทยา
จังหวัดลำปาง



ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	40



ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนบุญลือวิทยุวิทยา
2. โรงเรียนประชาบำรุง
3. โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์พิทยา
4. โรงเรียนอนุบาลตรุนวิทยา
5. โรงเรียนอนุบาลจำเนียรวิทยา
6. โรงเรียนพินิตประสาธน์
7. โรงเรียนปิยะมัตย์
8. โรงเรียนตามฝันแม่ใจ
9. โรงเรียนอนุบาลสุนทรารม
10. โรงเรียนวงศ์อัมพรพิทยา
11. โรงเรียนวัดบุญเกิดแสงส่องหล้า
12. โรงเรียนศรีชัยวิทยา
13. โรงเรียนปิยมิตรวิทยา
14. โรงเรียนสาธิตวิทยาเชิงคำ
15. โรงเรียนอนุบาลหฤทัยวิทยา
16. โรงเรียนเชิงคำคริสเตียน
17. โรงเรียนอนุบาลพรชนะวัฒนา
18. โรงเรียนปาณัทคุนา
19. โรงเรียนล้านนาคริสเตียน
20. โรงเรียนอนุบาลสวนดอก

ภาคผนวก จ แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น
ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่
เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดพะเยา

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะ/
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

นางยุพิน อังกรพร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย
 หญิง

2. อายุ
 ต่ำกว่า 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่
 ผู้บริหาร
 ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์การทำงาน
 น้อยกว่า 10 ปี
 10–20 ปี
 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และการสร้างคุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และการสร้างคุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และการสร้างคุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อครู นักเรียนและผู้ปกครอง และตอบสนองต่อความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครอง					
4	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน					
6	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดี					
7	ผู้บริหารตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน มีการวัดผลและประเมินผลงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์						
8	สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรไว้ชัดเจน ได้นำแผนกลยุทธ์โรงเรียนไปสู่แผนปฏิบัติการ					
9	สถานศึกษามีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามกลยุทธ์					
10	สถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร					
11	สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ โดยการประชุมร่วมกัน เพื่อประเมินผล					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	สถานศึกษามีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงาน ทุกกลุ่มทุกฝ่ายเป็นประจำทุกภาคเรียน					
13	บุคลากรของสถานศึกษาทุกคนมีการประเมินตนเอง ทุกปี					
ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
14	สถานศึกษามีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวัง และความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง					
15	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับฟังและเรียนรู้ ความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์ วางแผนกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน					
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในเรื่อง ต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องรับทราบเป็นระยะ ๆ					
17	สถานศึกษาให้ความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา (ผู้ปกครอง กลุ่มโรงเรียน สมาคมเกี่ยวกับการศึกษา) เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของ สถานศึกษา					
18	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย รูปแบบ					
ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้						
19	สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการ ดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกส่วนของสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการที่ หลากหลายรูปแบบ มีการระบุแนวทางในการปรับปรุง ผลการดำเนินงานที่ชัดเจน					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	สถานศึกษามีการจัดข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน					
21	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายใน สถานศึกษา					
22	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร บุคลากรได้ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา					
23	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลให้บุคลากร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล						
24	สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงาน เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับองค์กรได้					
25	สถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการสำรวจและ วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร					
26	บุคลากรของสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
27	สถานศึกษาสนับสนุนด้านงบประมาณ สถานที่และ อุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับ การพัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ					
28	สถานศึกษามีการบริหารค่าตอบแทนให้บุคลากร อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
29	สถานศึกษามีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ชัดเจน ให้รางวัล ให้การยอมรับและเผยแพร่ ผลงานของบุคลากร					

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน ของบุคลากรให้มีความสะดวก สบาย ปลอดภัยและมี สุขลักษณะที่ดี					
ด้านการจัดการด้านกระบวนการ						
31	สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย					
32	สถานศึกษามีการแสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเป็นเลิศในสถานศึกษา					
33	สถานศึกษามีการปรับปรุงด้านความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ และพัฒนาสมรรถนะของการให้บริการ					
34	สถานศึกษาดำเนินการด้านการเงินอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้					
35	สถานศึกษามีการกำกับดูแล ความเรียบร้อยของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี สถานศึกษาตระหนักและมี แผนการสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านผลลัพธ์						
36	สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือนักเรียนในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น					
37	นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญอันเหมาะสมตามวัยของ ผู้เรียน					
38	สถานศึกษามีสภาพคล่องทางการเงินในปัจจุบัน และ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้น					
39	บุคลากรของสถานศึกษามีประสิทธิผลในด้านการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และได้รับการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน					
40	สถานศึกษาการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือ
แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

1. ด้านภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ

.....

.....

.....

.....

7. ด้านผลลัพธ์

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ฉ ผลจริยธรรม



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

ชื่อโครงการ : การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
: SCHOOL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOL UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION PHAYAO PROVINCE

เลขที่โครงการวิจัย : 2.1/039/63

ผู้วิจัยหลัก : นางยุพิน อังกูรพร
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 23 กันยายน 2563

- หมายเหตุ
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
 2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ยุพิน อังกูรพร
วัน เดือน ปี เกิด	14 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ศษ.บ. (การวัดและประเมินผล), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี พ.ศ. 2552 ศศ.บ.(อังกฤษธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	160 หมู่ 8 บ้านสบแว่น ตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ยุพิน อังกูรพร (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา. ใน การประชุม วิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 410-425). พะเยา: กองบริหาร งานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

