



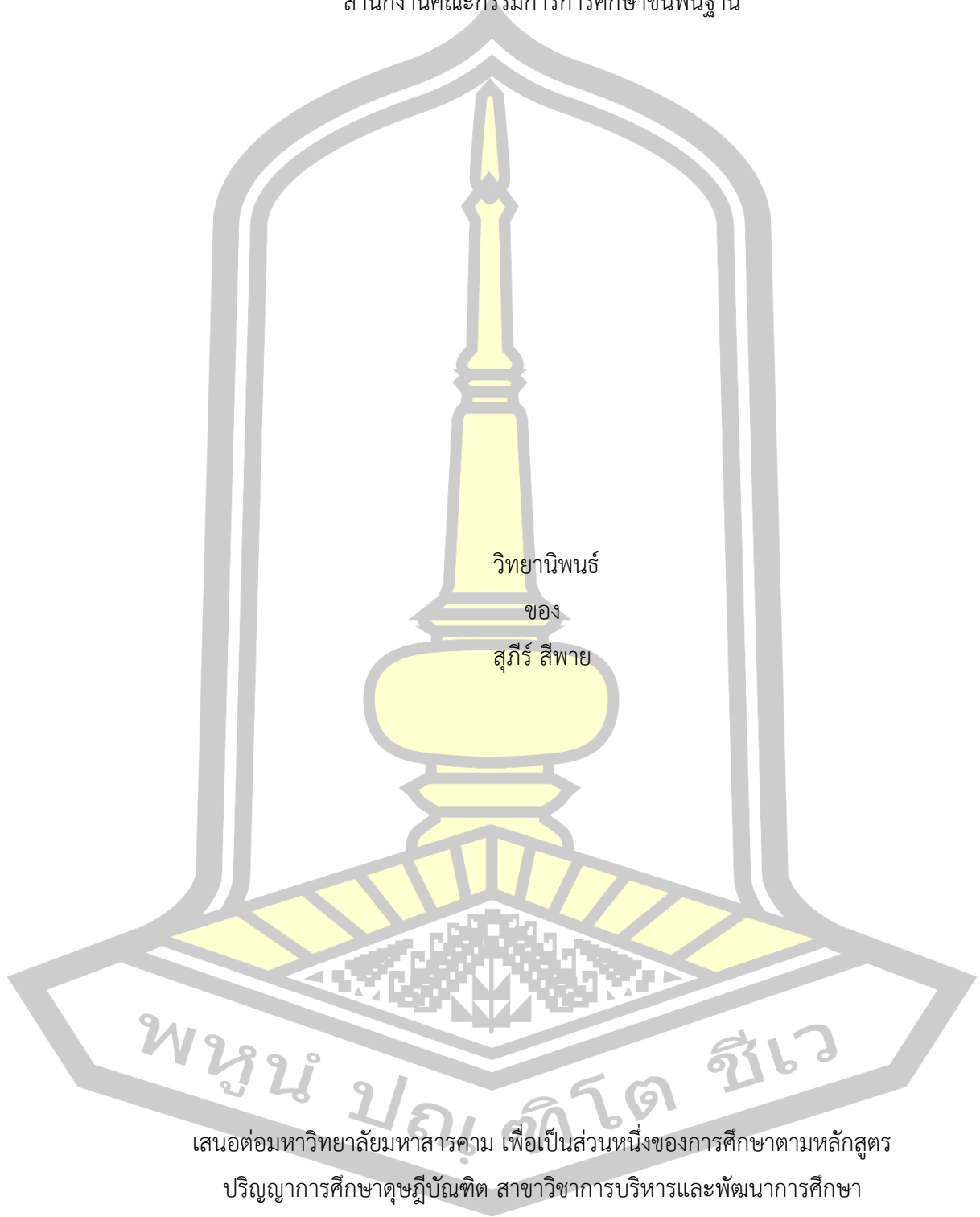
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์
ของ
สุภีร์ สีพาย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
สิงหาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

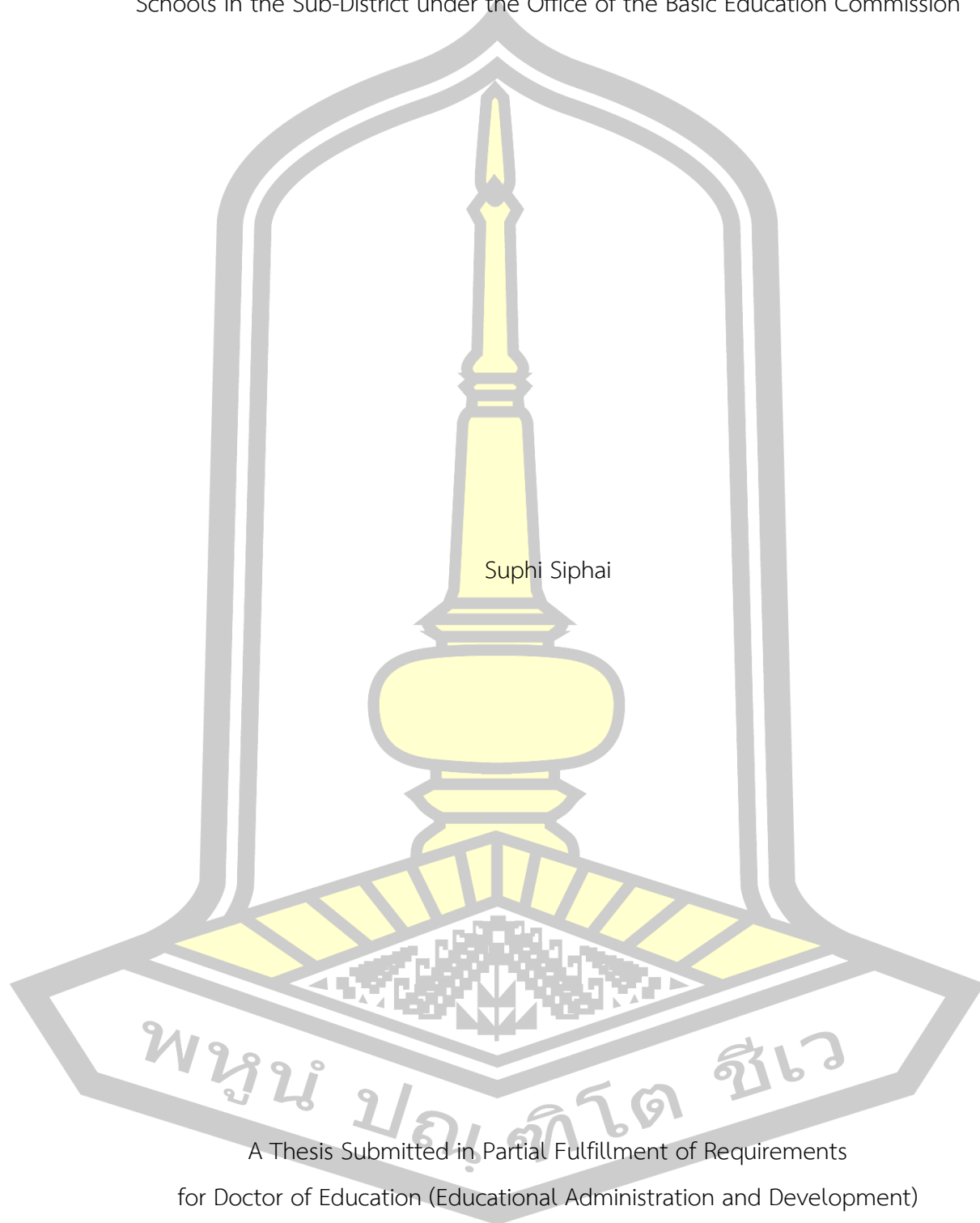
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



สิงหาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Strategy Development for School Management to the Excellence of the Quality
Schools in the Sub-District under the Office of the Basic Education Commission



Suphi Siphai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Administration and Development)

August 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายสุภีร์ สีพาย แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. จินฉว้ตร ปะโคทัง)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ผู้วิจัย	สุภีร์ สีพาย		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 308 คน โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 4 นำกลยุทธ์ไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.891 แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบมีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80–1.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 ด้าน 37 ตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้าน
นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผน
เชิงกลยุทธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์

3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง และ
59 วิธีปฏิบัติ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมพัฒนา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนากลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, ความเป็นเลิศ

พหุ ประถมศึกษา

TITLE	The Strategy Development for School Management to the Excellence of the Quality Schools in the Sub-District under the Office of the Basic Education Commission		
AUTHOR	Suphi Siphai		
ADVISORS	Associate Professor Sutham Thamatasenahant , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The research aimed to 1) Study the components and indicators. 2) Study a present, desirable characteristic and the essential needs. 3) Development of Strategy. and 4) Implementing the effect of using of Strategy. The research was divided into 4 phases. Phase 1 study the components and indicators. by 9 experts purposive sampling. Phase 2 study a present, desirable characteristic and the essential needs. There were 308 samples consisting of administrators and academic head teachers by multi-stage Sampling. Phase 3 development of Strategy. by 9 experts purposive Sampling. and Phase 4 Implement the effect of using of Strategy. Used for 10 people by purposive Sampling. Tools used in data collection Including questionnaires, assessments form, interviews the current condition and the desired condition form Reliability 0.891 and quiz IOC 0.80-1.00. Statistics used in data analysis are percentage. Average and standard deviation and Priority Needs Index.

The results were as follows:

1. Elements have 7 components and 37 indicators and the assessment results were at a high level.
2. The current circumstances with the whole picture were at medium

level. The desirable characteristics with the whole picture were at highest level. the need 1) Workforce, 2) Customers, 3) Measurement, Analysis, and Knowledge Management, 4) Strategy, 5) Leadership, 6) Operations and 7) Results.

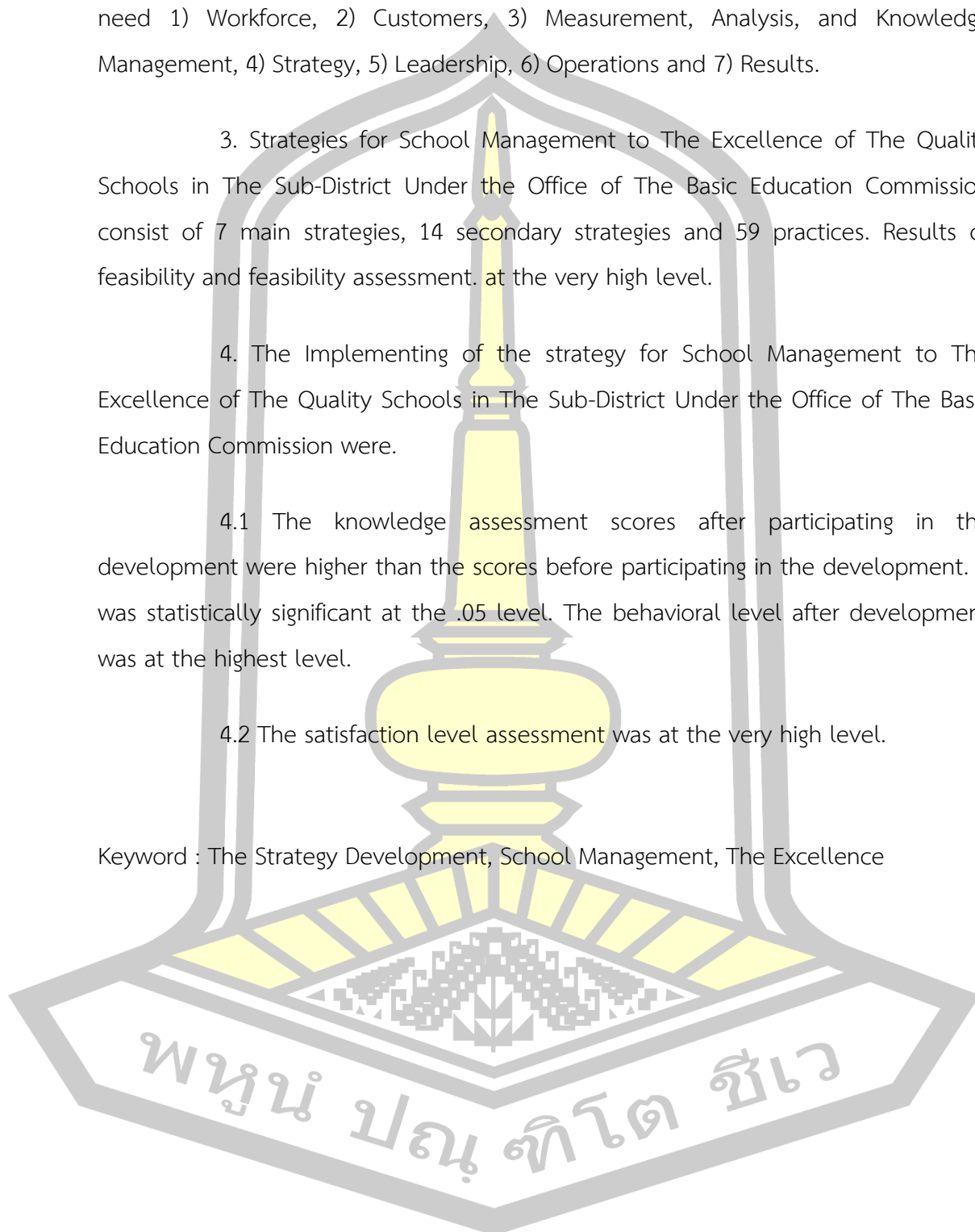
3. Strategies for School Management to The Excellence of The Quality Schools in The Sub-District Under the Office of The Basic Education Commission consist of 7 main strategies, 14 secondary strategies and 59 practices. Results of feasibility and feasibility assessment. at the very high level.

4. The Implementing of the strategy for School Management to The Excellence of The Quality Schools in The Sub-District Under the Office of The Basic Education Commission were.

4.1 The knowledge assessment scores after participating in the development were higher than the scores before participating in the development. It was statistically significant at the .05 level. The behavioral level after development was at the highest level.

4.2 The satisfaction level assessment was at the very high level.

Keyword : The Strategy Development, School Management, The Excellence



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์ ดร.สมหวัง พันธะลี และ ดร.มานะ ครุฑาโรจน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ ดร.ภูมิพัทธ์ เรืองแหล่ ดร.ประพนธ์ หลีสิน ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ อีกทั้งตรวจสอบยืนยันกลยุทธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรคามสามัคคีวิทยา โรงเรียนโนนจันทิกห้วยแก้ววิทยา โรงเรียนบ้านหนองนาคำ โรงเรียนบ้านนาโคก โรงเรียนบ้านหนองแขวงหนองหัวคน และผู้อำนวยการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการการเก็บข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในอำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี ที่อนุเคราะห์เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้กลยุทธ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีพาย นางสาวเกศินี สีพาย นายจิรัฐติกร สีพาย ที่คอยเป็นกำลังใจตลอดจนสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสทาวิทยายาให้มีสติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารการศึกษา.....	13
การบริหารสถานศึกษา.....	16
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ.....	23
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล.....	60
การบริหารเชิงกลยุทธ์.....	63
วงจรคุณภาพเดมมิ่ง.....	82

การประเมินความต้องการความจำเป็น	86
การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	90
การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)	93
บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	96
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	99
งานวิจัยในประเทศ	99
งานวิจัยต่างประเทศ	106
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	112
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	117
ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	123
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	131
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	273
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	273
สรุปผล	273

อภิปรายผล.....	274
ข้อเสนอแนะ.....	278
บรรณานุกรม.....	280
ภาคผนวก.....	289
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	290
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	294
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	351
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	370
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	433
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย.....	464
ประวัติผู้เขียน.....	470



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	27
ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กร	31
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	36
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	44
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร	49
ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	53
ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์	58
ตาราง 9 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	118
ตาราง 10 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	143
ตาราง 11 ข้อเสนอแนะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากการ สนทนากลุ่ม (Focus Group)	145
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัว บ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	150
ตาราง 13 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	153
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมรายด้าน	154
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการนำองค์กร ...	156

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวางแผนเชิงกล ยุทธ์.....	157
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านนักเรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	159
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	160
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านบุคลากร	161
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน	163
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผลลัพธ์.....	165
ตาราง 22 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม.....	167
ตาราง 23 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลากร	168
ตาราง 24 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	169
ตาราง 25 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	170
ตาราง 26 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์.....	171

ตาราง 27 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์กร	172
ตาราง 28 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	172
ตาราง 29 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลลัพธ์	173
ตาราง 30 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านบุคลากร	177
ตาราง 31 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	179
ตาราง 32 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	182
ตาราง 33 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	184
ตาราง 34 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการนำองค์กร	187
ตาราง 35 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	189
ตาราง 36 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านผลลัพธ์	191
ตาราง 37 กลยุทธ์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	194
ตาราง 38 กลยุทธ์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	200

ตาราง 39 กลยุทธ์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	207
ตาราง 40 กลยุทธ์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	212
ตาราง 41 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	217
ตาราง 42 แสดงบทสรุปร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ	223
ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	249
ตาราง 44 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น เลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	253
ตาราง 45 คะแนน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาตามกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เข้าร่วมพัฒนา	254
ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมรายด้าน	256
ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์นอ้างค์กรสู่ความสำเร็จ	257
ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	258

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	259
ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้.....	261
ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพ ด้านบุคลากร.....	262
ตาราง 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	263
ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	265
ตาราง 54 ความถี่และร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน	266
ตาราง 55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	267
ตาราง 56 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	352
ตาราง 57 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	354

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 356

ตาราง 59 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 358

ตาราง 60 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 362

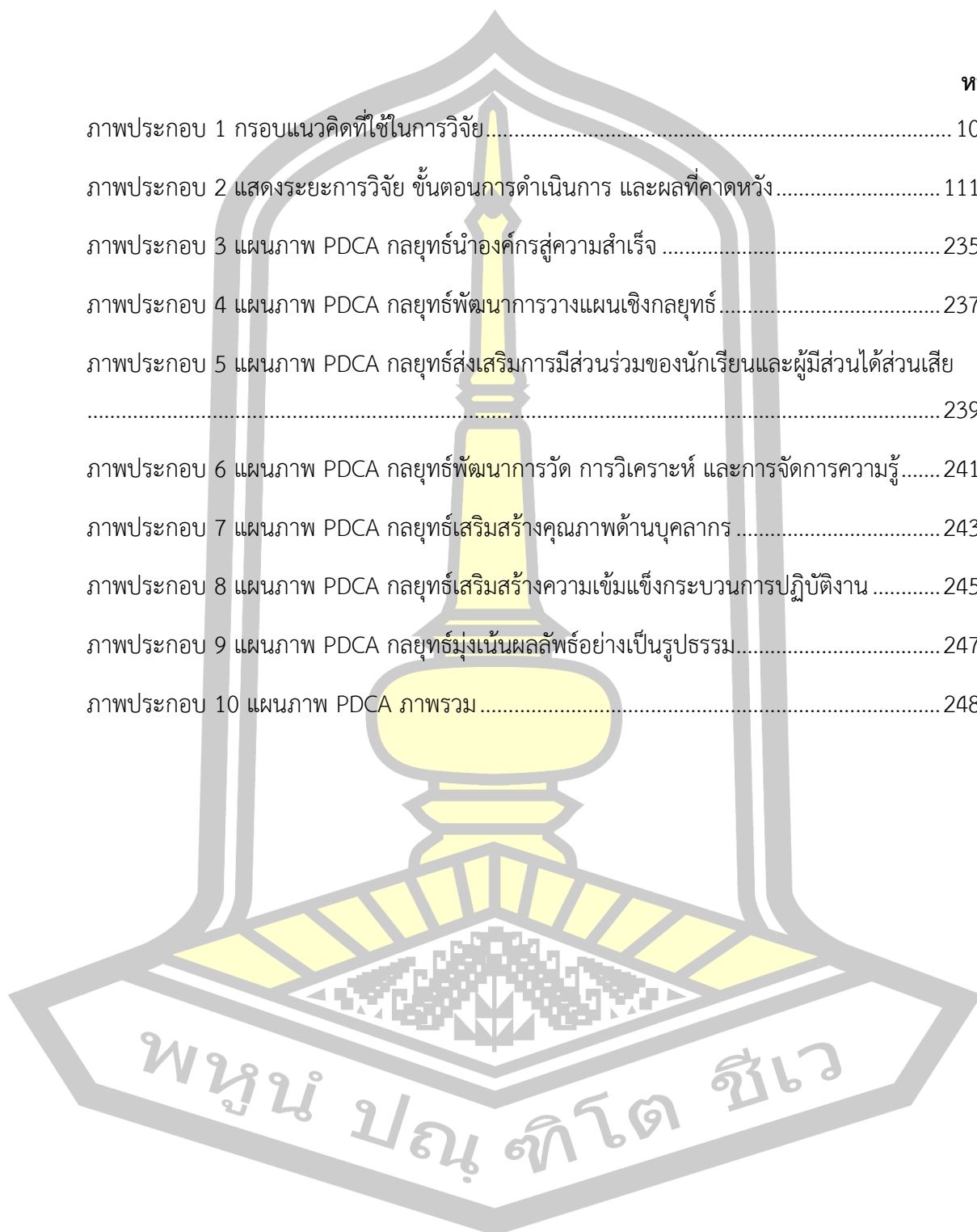
ตาราง 61 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินระดับพฤติกรรม การพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 364

ตาราง 62 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 368



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	111
ภาพประกอบ 3 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ	235
ภาพประกอบ 4 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์.....	237
ภาพประกอบ 5 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	239
ภาพประกอบ 6 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้.....	241
ภาพประกอบ 7 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	243
ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	245
ภาพประกอบ 9 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม.....	247
ภาพประกอบ 10 แผนภาพ PDCA ภาพรวม	248



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยยึดหลักการการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยเฉพาะด้านกระบวนการบริหารจัดการการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพ ถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมและได้มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ดังปรากฏในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษาจึงต้องสร้างองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้ พัฒนาความรู้ พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรในโรงเรียนที่จะได้เรียนรู้จากกระบวนการบริหารของผู้บริหารและความรู้ ความสามารถ ที่นักเรียนจะได้รับจากการสอนของครูที่มี

คุณภาพ อันหมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (รัชพล คชารุ่งโรจน์, 2548)

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานยกระดับความสำเร็จให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2560 ; กรมวิชาการ, 2549 ; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 ; Peters และ Phillips, 1980 และ Cobb และคณะ, 2003) ช่วยในการสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ทั้งนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างในวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอีกด้วย (Bounds, 1994 ; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562 และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2560) โดยมีองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) กระบวนการปฏิบัติงาน 7) ผลลัพธ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557 ; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 ; สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2560 และ Tee, 2003) ประโยชน์ของการพัฒนาสถานศึกษาจึงเกิดขึ้นโดยตรงต่อผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การศึกษาที่ดีขึ้นโดยรวม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านบริหารที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของโรงเรียนอย่างแท้จริง (Lachawanich, 1985)

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เกิดขึ้นตามนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการ พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน และชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการ ศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบทและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยมีจุดเน้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามบริบทของตนเองลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความ เท่าเทียมและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศด้านการจัดการศึกษาของประเทศ สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่

มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2562)

องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทาง การดำเนินงานเป็นรูปธรรม สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย อย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2552) กระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่กระบวนการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2552 ; Koontz and Weihrich, 1990 ; Fidler, 2002 และ Wheelen and Hunger, 2012) การบริหารโดยแผนกลยุทธ์มีประโยชน์ในแง่ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางในการเปลี่ยนแปลง (McCarthy, 2012)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นจุดบรรจบของความรู้สาขาต่าง ๆ ในวิชาการบริหารกับพลังแห่งข้อมูลข่าวสาร เพื่อกำหนดขึ้นเป็นนโยบายที่หนักแน่นแม่นยำ เป็นระบบบริหารที่มีวิวัฒนาการมาจากระบบธุรกิจ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก รัฐหรือเอกชน และจำเป็นต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรด้วย ดังนั้น การบริหารที่ดีต้องการประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ การนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และมาตรฐานตามที่ต้องการได้ ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์จะให้คำตอบพื้นฐานสำคัญแก่ผู้บริหาร คือ เราจะทำอะไร เราจะกระทำเพื่อใคร เราจะต้องบรรลุเป้าหมายอะไร และเราจะบรรลุเป้าหมายอย่างไร (สมยศ นาวิการ, 2544) ด้วยการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2558)

อย่างไรก็ตามผลการพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชน ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น คุณภาพของกำลังแรงงานยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน ด้านโอกาสทางการศึกษา ถึงแม้ว่ารัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมาก ส่งผลให้ประชากรมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังไม่ครบทุกคนและมีปัญหาการออกกลางคัน ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการจัดและสนับสนุนการศึกษาให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสภาพปัญหาการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนทุกระดับประสบอยู่ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัย การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน และเพื่อให้สถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอยู่ในระดับใด
3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลควรเป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินการนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไปใช้ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำหรับนำไปใช้ในการกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง และศึกษาสภาพแวดล้อม
3. ได้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา
4. ได้ทราบผลการนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ สำหรับปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องตามบริบทสถานศึกษา

พูน ปณ สิโต ชีเว

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแนวคิดของสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557), สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559), สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) และ Tee (2003) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) กระบวนการปฏิบัติงาน 7) ผลลัพธ์

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/กลุ่มเป้าหมาย นำเสนอเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในกลุ่มสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 1,514 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 308 คน โดยผู้วิจัยได้ ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ เคจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามกำหนด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน จากโรงเรียนเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 โรงเรียน

ตอนที่ 2 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ วิทยาลัยคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตอนที่ 2 ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ขอบเขตระยะเวลา

ปีการศึกษา 2562-2563

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

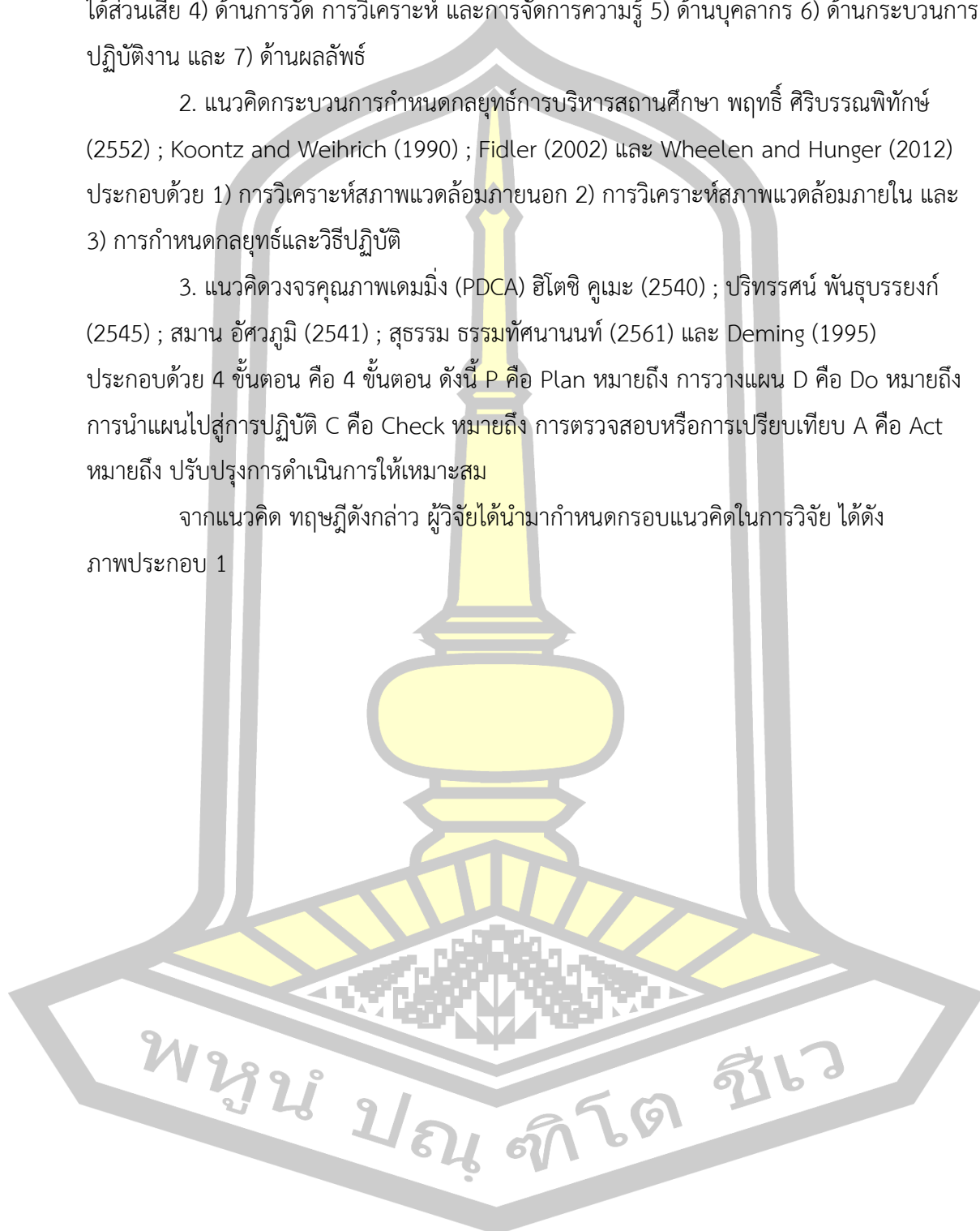
1. กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จากแนวคิดของสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557), สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559), สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) และ Tee (2003) ประกอบด้วย

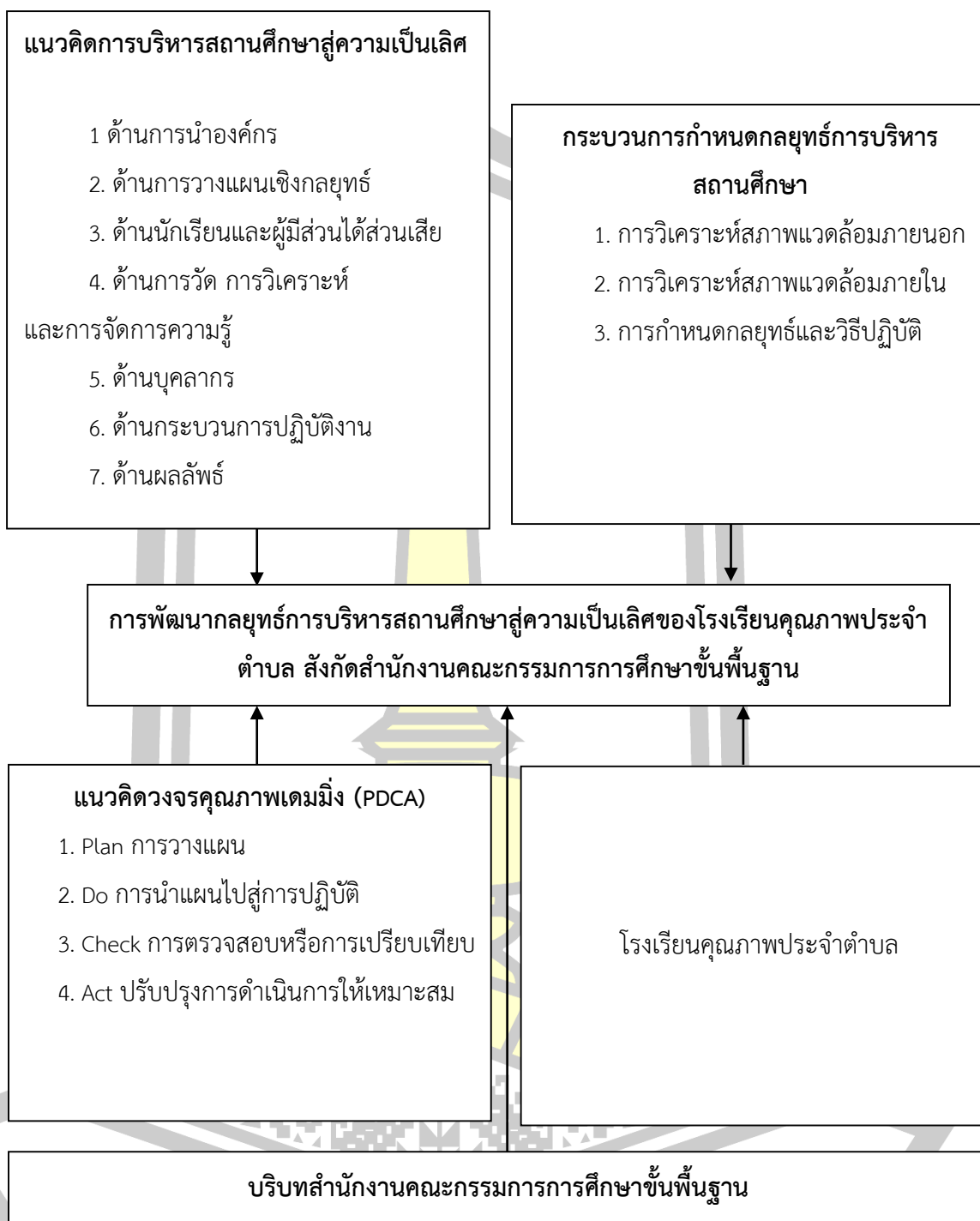
7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านผลลัพธ์

2. แนวคิดกระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ; Koontz and Wehrich (1990) ; Fidler (2002) และ Wheelen and Hunger (2012) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ

3. แนวคิดวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ฮิโตชิ คูเมะ (2540) ; ปรีทรรศน์ พันธบุรุษย์ (2545) ; สมาน อัสวภูมิ (2541) ; สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561) และ Deming (1995) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลยุทธ์ หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือแผนปฏิบัติการโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากทั้งภายในและภายนอก นำมาประเมินและวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อการตัดสินใจให้กับสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ

2. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานยกระดับความสำเร็จให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้องสามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม และความคาดหวังต่อผลการดำเนินการขององค์กร โดยยึดหลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี

2.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต อาจจะใช้การคาดการณ์ การคาดคะเนทางเลือก สถานการณ์จำลอง ความรู้หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต เพื่อการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากรให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

2.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง นักเรียน ผู้ปกครองหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรง และทางอ้อมจากการดำเนินการของส่วนราชการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อมูล จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและทรัพยากรความรู้และการจัดการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.5 บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่จะทำให้งานของส่วนราชการประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานที่โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทน เช่น ครูอัตราจ้าง

เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างเหมาบริการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ และพนักงานจ้างตามสัญญาที่องค์กรควบคุมดูแล

2.6 กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างมีลำดับขั้นตอน เพื่อจุดมุ่งหมายในการส่งมอบผลผลิตหรือบริการให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ โดยทั่วไปกระบวนการประกอบด้วย คน เครื่องจักร เครื่องมือ เทคนิค วัสดุ และการปรับปรุง มาทำงานร่วมกันตามขั้นตอนหรือการปฏิบัติการที่กำหนดไว้

2.7 ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนด เพื่อตรวจสอบความสำเร็จหรือระดับการดำเนินการของสถานศึกษา

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบทและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนบ้านวัดรัฐโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ครู หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและ
รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเพื่อสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์
6. วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง
7. การประเมินความต้องการความจำเป็น
8. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
9. การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
10. บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 11.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายการบริหารการศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้
ธีระ รุญเจริญ (2546) ได้นำเสนอความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง
การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและ
การบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษา
ให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถ
พัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้นำเสนอความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผลการจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอน ในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงาน เหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้นำเสนอความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรใน โรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

Knezevich (1962) ได้นำเสนอความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเสริมสร้างและคงไว้ การกระตุ้นยั่วยุ และการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Campbell และ Gregg (1983) ได้นำเสนอความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการ (Management) ของสถาบันต่าง ๆ ซึ่งออกแบบไว้เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการสอน (Teaching) และการเรียน (Learning) และสถาบันเหล่านี้ ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ มณฑล การศึกษาโรงเรียนเอกชน มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน และอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเสริมสร้าง และคงไว้ การกระตุ้นยั่วยุ และการรวมพลังต่าง ๆ ในองค์การทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี โดยการอำนวยความสะดวก เสริมสร้าง สนับสนุน กระตุ้น พัฒนาและรวมพลังองค์การทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ครุฑิต มาลัยวงศ์ (2560) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เนื่องจากการศึกษาจะส่งผลให้คนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช (2554) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคนในชาติที่จะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขัน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ เข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยจะต้องมีนักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา เพื่อที่จะมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการอย่างมีระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงาน รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

3. หลักการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2551) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของ Campbell และคณะมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. Decision Making คือ การตัดสินใจสั่งการเพื่อดำเนินการ
2. Programming คือ การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้
3. Stimulating คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. Coordinating คือ การประสานงาน
5. Appraising คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Jesse (1999) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงาน

ให้ชัดเจน

3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน

Koontz และ O.Donnel (1972) ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษา ไว้ว่า เป็นหลักบริหารของสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administration) เรียกชื่อย่อว่า PASCE แบ่งขอบข่ายการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การวางแผนกำหนดงานที่จะทำ กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการปฏิบัติ
2. การจัดโครงสร้างการบริหาร (Allocation) คือ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน (Stimulation) คือ การเสริมกำลังบำรุงหรือการกระตุ้นบำรุงขวัญและส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ทุกหน่วยงานเข้าใจแนวทางปฏิบัติเป็นทิศทางเดียวกัน สัมพันธ์กัน ไม่ขัดแย้ง
5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Evaluation) คือ การประเมินผลงานซึ่งจะต้องทำเป็นระยะตั้งแต่ต้นจนกว่างานจะเสร็จ เพื่อทราบว่าได้ดำเนินไปมากน้อยเพียงใดและการประเมินผลงานเพื่อสรุปผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้เพียงใด พบปัญหาอะไรบ้าง เพื่อประโยชน์ในการวางแผนในโอกาสต่อไป

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการในการวางแผน (Planning) การทำงานการจัดองค์การ (Organizing) เพื่อให้ภาระงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจและการสั่งการ (Decision Making & Directing) การจูงใจ (Motivating) ให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพ การประสานงาน (Coordinating) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการควบคุมงาน (Controlling) เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้
 บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้เสนอความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของสังคมและตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546) ได้เสนอความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รัตนธัย (2547) ได้นำเสนอความหมาย ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทาง การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบ ความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล และกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการ ปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการบริหารเป็นศาสตร์ ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหารที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยความร่วมมือของ กลุ่มบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการที่ประยุกต์ศาสตร์ และศิลป์ในการดำเนินการ เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มินักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษา มีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการ บริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงาน มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้เสนอความสำคัญการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ในการจัด การศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้

การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและการกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับประชาชนของประเทศทั้งของรัฐบาลและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น ขอบข่ายงานการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงประกอบด้วย 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานการบริหารบุคคล และงานการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้เสนอขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาจึงได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาโดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
องค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. การบริหารงานงบประมาณ
- เพื่อให้สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความ
คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบ
มุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิด
คุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้
- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

การศึกษา

- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ

หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง
ภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ
ภายใต้กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการ
พัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และ
ก้าวหน้าในวิชาชีพที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอขยายและ
ภารกิจ มีดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา

- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา

- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ
 บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม
 สนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหาร และการจัดการศึกษาของ
 สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส
 ความรับผิดชอบ จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีข้อบ่งชี้ภารกิจ ดังนี้

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

	4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
	4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
	4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
	4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
	4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
	4.8 การดำเนินงานธุรการ
	4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
	4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
	4.11 การรับนักเรียน
	4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ
เลิกสถานศึกษา	4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
	4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
	4.15 การทัศนศึกษา
	4.16 งานกิจการนักเรียน
	4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
	4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
	4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
	4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
	4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
นักเรียน	

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบข่ายงานอยู่ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยทุกรายละเอียดขอบข่ายงานได้รับการกระจายอำนาจจากต้นสังกัดอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ และเกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษาและให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2549) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การพัฒนาโรงเรียนให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินงานผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนจึงสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ 1) โรงเรียน 2) ภารกิจหน้าที่ของการจัดการศึกษา 3) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ 4) การบริหารการจัดการศึกษา 5) กระบวนการบริหาร และ 6) ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหาร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งตลาดมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตไวหวนทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ ให้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

Peters และ Phillips (1980) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุด หรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพสูงที่สุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

Cobb และคณะ (2003) ได้เสนอความหมายของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดียเยี่ยม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานยกระดับความสำเร็จให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจ

และยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้

จักรพรรดิ วัฒนา (2559) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำต้องสามารถบ่งชี้กำหนดภาพความท้าทายหรือข้อจำกัดที่มีอยู่และพัฒนาเป้าหมายที่ชัดเจนถึงผลลัพธ์และการดำเนินงานที่ต้องการได้ โดยคำนึงถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่า เป็นแนวทางการจัดการผลการดำเนินการขององค์กรอย่างบูรณาการซึ่งส่งผลให้เกิด (1) การส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอยู่เสมอให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร (2) การปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถขององค์กรโดยรวม (3) การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สามารถนำมาใช้เป็นกรอบการทำงานและเครื่องมือในการตรวจประเมินที่ทำให้เข้าใจถึงจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนให้บรรลุผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่า เป็นแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และมีผลการดำเนินการที่ดีในทุกเรื่อง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวต้องอาศัยแนวคิดเชิงบูรณาการของระบบงานที่ออกแบบโดยคำนึงถึงผลลัพธ์สุดท้าย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมให้มีความร่วมมือ ทำงานอย่างเปิดเผยและตอบสนองอย่างรวดเร็ว

Bounds (1994) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่คนใหม่ กรอบแนวคิดแบบใหม่ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ วิธีการของบุคคลในองค์กร เพื่อการบริหาร ให้องค์กรมีการปรับปรุง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญในการสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ทั้งนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างในวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอีกด้วย

3. องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้กำหนดองค์ประกอบเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ (PMQA) ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การนำองค์การ
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นบุคลากร
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้กำหนดองค์ประกอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ฉบับปี 2558-2561 ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การนำองค์การ
2. กลยุทธ์
3. ลูกค้า
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. บุคลากร
6. ระบบปฏิบัติการ
7. ผลลัพธ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. การนำองค์กร (Leadership)
2. กลยุทธ์ (Strategy)
3. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder)
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)
5. ผู้ปฏิบัติงาน (Workforce)

6. กระบวนการปฏิบัติงาน (Operations)

7. ผลลัพธ์ (Result)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

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)

Tee (2003) ได้เสนอองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model: SEM) ไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)
3. การบริหารบุคลากร (Staff Management)
4. ทรัพยากร (Resources)
5. กระบวนการมุ่งเน้นผู้เรียน (Student-focused Processes)
6. ผลลัพธ์ด้านการบริหารและการดำเนินงาน (Administrative and Operational Results)
7. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Staff Results)
8. ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายและสังคม (Partnership and Society Results)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดนักวิชาการสถาบันและหน่วยงานที่ต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดปรากฏตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ	นักวิชาการ/สถาบัน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาระดับพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	Tee (2003)	
1. การนำองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การวางแผนกลยุทธ์		✓	✓	✓	✓	4
3. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	✓					1
4. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. การวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	✓	✓	✓	✓		4
6. ทรัพยากร					✓	1
7. บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
8. กระบวนการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. ผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓		4
10. ผลลัพธ์ด้านการบริหารและ การดำเนินงาน					✓	1
11. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร					✓	1
12. ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายและสังคม					✓	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยองค์ประกอบที่มีความถี่เป็น 1 รวมการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ รวมกับด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านทรัพยากรรวมกับด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และด้านผลลัพธ์ด้านการบริหารและการดำเนินงาน ผลลัพธ์ด้านบุคลากร และผลลัพธ์ด้านเครือข่ายและสังคมรวมกับด้านผลลัพธ์ จึงสรุปองค์ประกอบได้

7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) กระบวนการปฏิบัติงาน 7) ผลลัพธ์

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความหมายและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร

1.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายด้านการนำองค์กร ไว้ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2552) ได้เสนอความหมายการนำองค์กร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอความหมายการนำองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรชี้นำและกำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ระยะสั้น ระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมายของการนำองค์กร (Leadership) หมายถึง 1) วิธีการนำองค์กรอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ถูกใช้ทั่วทั้งโรงเรียน 2) เป็นรากฐานสำหรับการตัดสินใจที่สำคัญ 3) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจ และนำผลการตัดสินใจไปสื่อสารและปฏิบัติ ส่วนระบบการนำองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างและกลไกในการตัดสินใจ การทำให้มั่นใจเรื่องการสื่อสาร 2 ทิศทาง การเลือกและการพัฒนาผู้นำ การเสริมสร้างค่านิยม การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ทิศทาง และความคาดหวังต่อผลการดำเนินการ

กล่าวโดยสรุป การนำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม และความคาดหวังต่อผลการดำเนินการขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้
การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการนำองค์กร ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และค่านิยม
2. การสื่อสารและผลการดำเนินการ
3. ระบบธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม
4. ประพฤติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการนำ
องค์กรในเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ได้แก่ วิสัยทัศน์และค่านิยม
การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม และการสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จ
2. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร ได้แก่ การสื่อสาร
การมุ่งเน้นการปฏิบัติ

3. การกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ การกำกับดูแล การประเมินผล
การปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติที่
ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบและการได้รับการรับรองตามมาตรฐาน และพฤติกรรมที่มี
จริยธรรม

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ได้แก่
ความผาสุกของสังคม และการสนับสนุนชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้าน
การนำองค์กรไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม (Vision, Mission and Values) ได้แก่
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม (Vision, Mission and Values) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตาม
กฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and Ethical Behavior)
และการสร้างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Creating a Successful Organization)
2. การสื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน (Communication
and Organizational Performance) ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) และการทำให้เกิด
การปฏิบัติอย่างจริงจัง (Focus on Action)

3. การกำกับดูแลโรงเรียน (Organizational Governance) ได้แก่ ระบบการกำกับดูแลโรงเรียน (Governance System) และการประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

4. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal and Regulatory Behavior) และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibilities) ได้แก่ ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being) และการสนับสนุนชุมชน (Community Support) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กรไว้

6 ประการ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ และค่านิยม (Vision and Values) ได้แก่ วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and Ethical Behavior)

2. การสื่อสาร (Communication)

3. พันธกิจและผลการดำเนินการของโรงเรียน (Mission and Organizational Performance) ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success) และการทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Focus on Action)

4. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance) ได้แก่ ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

5. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Legal and Regulatory Compliance) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)

6. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibilities) ได้แก่ ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กรในเกณฑ์ด้านการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ (Vision, Values and Mission) ได้แก่ วิสัยทัศน์ และค่านิยม (Vision and Values) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย

และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and Ethical Behavior) การสร้างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Creating a Successful Organization)

2. การสื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน (Communication and Organizational Performance) ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Focus on Action)

3. การกำกับดูแลโรงเรียน (Organizational Governance) ได้แก่ ระบบการกำกับดูแลโรงเรียน (Governance System) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

4. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior) ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการรับรอง (Legal, Regulatory, and Accreditation Compliance) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)

5. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Societal Responsibilities) ได้แก่ ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

จากองค์ประกอบด้านการนำองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กร

ตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กร	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. สื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน	✓	✓			✓	4
3. กำกับดูแลโรงเรียน		✓	✓	✓	✓	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ด้านการนำองค์กร	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
4. ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม			✓	✓	✓	3
5. รับผิดชอบต่อสังคม		✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 2 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบด้านการนำองค์กร มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
2. สื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน
3. กำกับดูแลโรงเรียน
4. ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
5. รับผิดชอบต่อสังคม

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายการวางแผนกลยุทธ์ไว้ ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมายการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง วิธีหรือแนวทางของโรงเรียนที่จะเตรียมการสำหรับอนาคต การจัดทำกลยุทธ์อาจจะใช้การคาดการณ์ การคาดคะเนทางเลือก สถานการณ์จำลอง ความรู้หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต เพื่อการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร การจัดทำกลยุทธ์อาจเกี่ยวข้องกับความร่วมมือของผู้ปกครอง นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2559) ได้เสนอความหมายการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว องค์กรต่าง ๆ จะมีกลยุทธ์ของตนเองที่แตกต่างกัน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2558) ได้เสนอความหมายการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนของการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารที่จะใช้ความสามารถหลัก (Core Competency) ให้บรรลุข้อได้เปรียบในการแข่งขันและมีผลปฏิบัติเหนือคู่แข่ง

กล่าวโดยสรุป การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต อาจจะใช้การคาดการณ์ การคาดคะเนทางเลือก สถานการณ์จำลอง ความรู้ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต เพื่อการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

2.2 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ได้แก่ กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ นวัตกรรม การวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ ระบบงานและสมรรถนะหลักของส่วนราชการ
2. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร แผนด้านทรัพยากรบุคคล ตัววัดผลการดำเนินการ การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ
4. การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านกลยุทธ์ ในเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ ได้แก่ กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรม การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ระบบงานและสมรรถนะหลัก
2. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

3. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ แผนปฏิบัติการ การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร แผนด้านบุคลากร ตัววัดผลการดำเนินการ การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

4. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านกลยุทธ์ ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process) ได้แก่ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning Process) นวัตกรรม (Innovation) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations) ระบบงานและสมรรถนะหลักของโรงเรียน (Work Systems and Core Competencies)

2. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic Objectives) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives Considerations)

3. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action Plan Development and Development) ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Development) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ (Action Plan Implementation) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

4. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Action Plan Modification)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านกลยุทธ์ไว้

4 ประการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process) ได้แก่ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning Process) นวัตกรรม (Innovation) การพิจารณากลยุทธ์ (Strategy Considerations) ระบบงานและสมรรถนะหลักของโรงเรียน (Work Systems and Core Competencies)

2. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic objectives) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives Considerations)

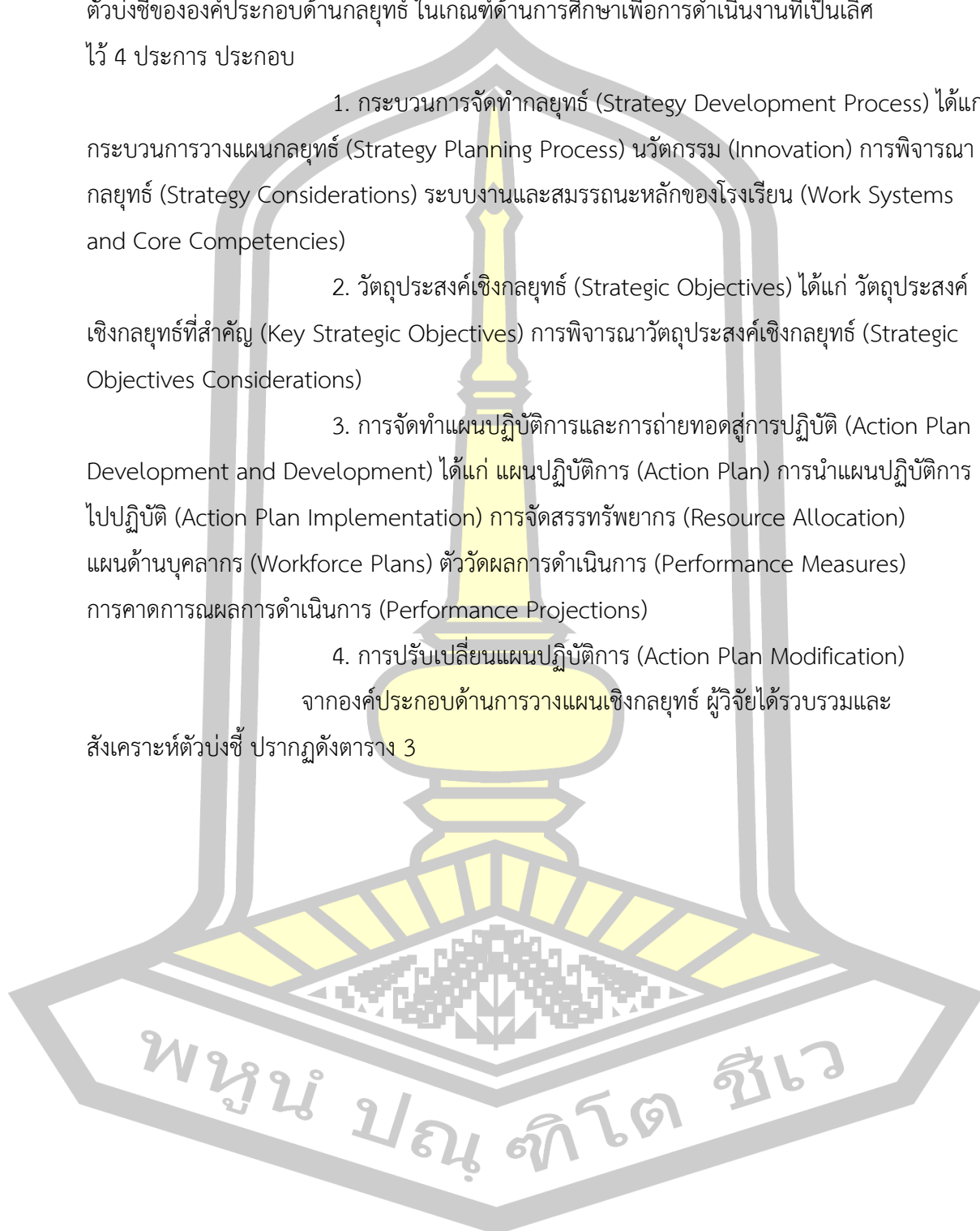
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action Plan Development and Development) ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Development) การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ (Action Plan Implementation) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

4. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Action Plan Modification)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านกลยุทธ์ ในเกณฑ์ด้านการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
ไว้ 4 ประการ ประกอบ

1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process) ได้แก่ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning Process) นวัตกรรม (Innovation) การพิจารณา
กลยุทธ์ (Strategy Considerations) ระบบงานและสมรรถนะหลักของโรงเรียน (Work Systems
and Core Competencies)
2. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives) ได้แก่ วัตถุประสงค์
เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (Key Strategic Objectives) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic
Objectives Considerations)
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (Action Plan
Development and Development) ได้แก่ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การนำแผนปฏิบัติการ
ไปปฏิบัติ (Action Plan Implementation) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)
แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures)
การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

4. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Action Plan Modification)
จากองค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและ
สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังตาราง 3



ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันพัฒนาผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. กำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 3 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์
2. กำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- 3) จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ
4. ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ
3. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอความหมายของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินการของส่วนราชการของท่าน เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรในส่วนราชการ ผู้ส่งมอบงานรวมทั้งผู้รับบริการด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่วนคำว่า นักเรียน (Student) หมายถึง นักเรียนในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความหมายของ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กลุ่มทุกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการและความสำเร็จขององค์กร

Juram (1988) ได้เสนอความหมายของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ใครก็ตามที่ได้รับผลกระทบจากผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการของเรา (องค์กร)

กล่าวโดยสรุป นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง นักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการดำเนินการของส่วนราชการ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3.2 ตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พึงมีในอนาคต
2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เทียบ ความไม่พึงพอใจ
3. ผลผลิต การบริการ และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผลผลิตและการบริการ การสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกับข้อร้องเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี
2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง
3. หลักสูตรและบริการ รวมทั้งการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ หลักสูตรและการบริการ การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ การจัดการกับข้อร้องเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Listening) ได้แก่ นักเรียนปัจจุบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Current Students and Stakeholders) นักเรียนในอนาคตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Potential Student and Stakeholders)
2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Determination of Student and Stakeholders Satisfaction and Engagement) ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction and Engagement) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Satisfaction Relative to Competitors)
3. หลักสูตรและการสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Product Offerings Student and Stakeholder Support) ได้แก่ หลักสูตร (Product Offering) การสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Support) การจำแนกนักเรียน (Student Segmentation)
4. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Building Student and Stakeholders Relationships) ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) การจัดการกับข้อร้องเรียน (Complaint Management)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังลูกค้า (Customer Listening) ได้แก่ ลูกค้าในปัจจุบัน (Current Customers) ลูกค้าในอนาคต (Potential Customers)

2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า

(Determination of Customer Satisfaction and Engagement) ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction and Engagement) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Satisfaction Relative to Competitors)

3. ผลิตภัณฑ์ และการสนับสนุนลูกค้า (Product Offerings and Customer Support)

ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product Offering) การสนับสนุนลูกค้า (Customer Support) การจำแนกลูกค้า (Customer Segmentation)

4. การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships)

ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) การจัดการกับข้อร้องเรียน (Complaint Management)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนด ตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. การรับฟังนักเรียนและลูกค้าคนอื่น ๆ (Listening to Students and Other Customers)

ได้แก่ นักเรียนและลูกค้าคนอื่น ๆ ในปัจจุบัน (Current Students and Other Customers) นักเรียนและลูกค้าคนอื่น ๆ ในอนาคต (Potential Students and Other Customers)

2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า

(Determination of Students and Other Customer Satisfaction and Engagement) ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction and Engagement) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Satisfaction Relative to Competitors)

3. ข้อเสนอโครงการและการบริการและการสนับสนุนนักเรียนและลูกค้าอื่น ๆ (Program and Service Offerings and Student and Other Customer Support)

ได้แก่ โปรแกรมและบริการ (Program and Service Offerings) การสนับสนุนนักเรียนและลูกค้าอื่น ๆ (Student and Other Customer Support) การจำแนกลูกค้า (Student and Other Customer Segmentation)

4. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและลูกค้าอื่น (Student and Other Customer Relationships)

ได้แก่ การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) การจัดการกับข้อร้องเรียน (Complaint Management)

จากองค์ประกอบด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวบ่งชี้ด้านนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
1. การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การประเมินความพึงพอใจและความ ผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. หลักสูตรและการสนับสนุนนักเรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 4 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีตัวบ่งชี้
ดังนี้

1. การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. หลักสูตรและการสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายการวัด การวิเคราะห์
และการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอความหมาย
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูล เพื่อใช้เป็น

พื้นฐานในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์หมักเกี่ยวข้องกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลการวิเคราะห์ระดับส่วนราชการโดยรวม เป็นแนวทางการจัดการกระบวนการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมาย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและทรัพย์สินทางความรู้และการจัดการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความหมายการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์หมักเกี่ยวข้องกับการหาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล การวิเคราะห์ระดับองค์กรโดยรวม จะช่วยชี้นำการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

กล่าวโดยสรุป การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อมูล จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและทรัพย์สินทางความรู้และการจัดการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

4.2 ตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การวัดผลการดำเนินการ ได้แก่ ตัววัดผลการดำเนินการ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ความคล่องตัวของการวัดผล
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการดำเนินการในอนาคต การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม
4. ความรู้ของส่วนราชการ ได้แก่ การจัดการความรู้ การเรียนรู้ระดับองค์กร

5. ข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยี ได้แก่ คุณลักษณะของข้อมูล สารสนเทศ ความพร้อมใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ และความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉิน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

- 1.) การวัดผลการดำเนินการ ได้แก่ ตัววัดผลการดำเนินการ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ความคล่องตัวของการวัด
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ ได้แก่ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการดำเนินการในอนาคต การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม
4. ความรู้ของสถาบัน ได้แก่ การจัดการความรู้ การเรียนรู้ระดับสถาบัน
5. ข้อมูล สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ คุณภาพข้อมูลและ สารสนเทศ ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ สมบัติของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ และความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement) ได้แก่ ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measure) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data) ข้อมูลนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholders Data) ความคล่องตัวของ การวัดผล (Measurement Agility)
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (Performance Analysis and Review) โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของ โรงเรียน
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future Performance) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม (Continuous Improvement and Innovation)
4. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) ได้แก่ การจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning)

5. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Data, Information and Information Technology) ได้แก่ คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Quality) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Security) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Availability) คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Hardware and Software Properties) ความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉิน (Emergency Availability)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement) ได้แก่ ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measure) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data) ข้อมูลลูกค้า (Customer Data) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (Performance Analysis and Review) โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของโรงเรียน
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement) ได้แก่ ผลการดำเนินการในอนาคต (Future Performance) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม (Continuous Improvement and Innovation)
4. ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information) ได้แก่ คุณภาพ (Quality) ความพร้อมใช้งาน (Availability)
5. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การวัดผลการดำเนินการ (Performance Measurement) ได้แก่ ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measure) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data) ข้อมูลนักเรียน (Student and Other Customer Data) ความคล่องตัวของการวัดผล (Measurement Agility)
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (Performance Analysis and Review)

3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement) ได้แก่ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผลการดำเนินการในอนาคต (Future Performance) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม (Continuous Improvement and Innovation)

4. ความรู้ขององค์กร (Organization Knowledge) ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning)

5. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Data, Information and Information Technology) ได้แก่ คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Quality) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Security) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information Availability) คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Hardware and Software Properties) ความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉิน (Emergency Availability)

จากองค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษ ขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
ตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้						
1. การวัดผลการดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ความรู้ขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยี สารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 5 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบตัวบ่งชี้ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การวัดผลการดำเนินการ
2. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
3. การปรับปรุงผลการดำเนินการ
4. ความรู้ขององค์กร
5. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. บุคลากร

5.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของบุคลากรไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอความหมาย บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่จะทำให้งานของส่วนราชการ ประสบความสำเร็จ รวมทั้งบุคลากรที่ส่วนราชการจ่ายค่าตอบแทน (เช่น เจ้าหน้าที่ประจำ เจ้าหน้าที่ชั่วคราวและเจ้าหน้าที่ที่ทำงานผ่านโทรศัพท์ รวมทั้งลูกจ้างตามสัญญาที่ส่วนราชการดูแลและ ควบคุม) และอาสาสมัคร (ถ้ามี) ตามความเหมาะสม โดยรวมถึงผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ในทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมาย บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนที่โรงเรียนเป็นผู้ดูแลและมีส่วนร่วมโดยตรงในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานที่โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทน เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน พนักงานจ้างเหมาบริการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ และอาสาสมัคร (ถ้ามี) ฯลฯ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความหมาย บุคลากร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำให้งานขององค์กรสำเร็จ ได้แก่ พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา และพนักงานจ้างตามสัญญาที่องค์กรควบคุมดูแล นอกจากนี้ บุคลากร ยังรวมถึงหัวหน้าทีม หัวหน้างาน และผู้จัดการทุกระดับ

กล่าวโดยสรุป บุคลากร หมายถึง บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรง กับการที่จะทำให้งานของส่วนราชการประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานที่โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทน เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างเหมาบริการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ และพนักงาน จ้างตามสัญญาที่องค์กรควบคุมดูแล

5.2 ตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านบุคลากรไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การทำงานให้บรรลุผล การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
2. บรรยาภาศการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน นโยบาย และสวัสดิการ
3. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ องค์ประกอบของความผูกพัน วัฒนธรรมองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การประเมินความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การประเมินความผูกพัน ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ
5. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร ได้แก่ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านบุคลากรไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ การทำงานให้บรรลุผล การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
2. บรรยาภาศด้านบุคลากร ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร
3. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน การประเมินความผูกพัน การจัดการผลการดำเนินการ
4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ได้แก่ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านบุคลากรไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members) ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) นโยบาย และสิทธิประโยชน์ (Workforce Benefits and Policies)

3. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Engagement and Performance) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (Workforce and Leader Development) ได้แก่ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Effectiveness) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร ไว้

4 ประการ ประกอบด้วย

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management) ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment)

2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) นโยบาย และสิทธิประโยชน์ (Workforce Benefits and Policies)

3. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Engagement and Performance) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (Workforce and Leader Development) ได้แก่ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Effectiveness) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนด ตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

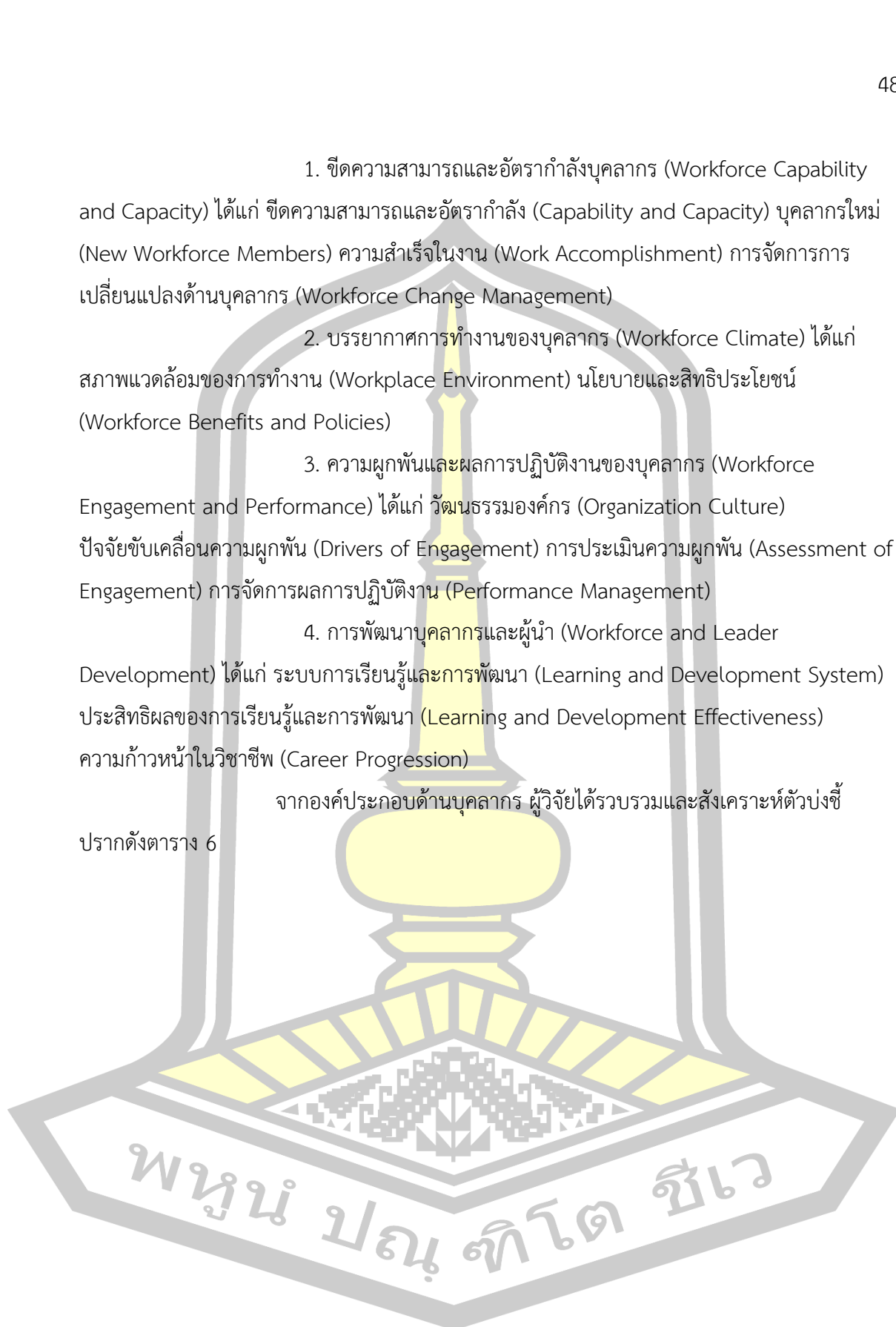
1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลัง (Capability and Capacity) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members) ความสำเร็จในงาน (Work Accomplishment) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change Management)

2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workforce Climate) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment) นโยบายและสิทธิประโยชน์ (Workforce Benefits and Policies)

3. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Workforce Engagement and Performance) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ (Workforce and Leader Development) ได้แก่ ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development System) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development Effectiveness) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Progression)

จากองค์ประกอบด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้
ปรากฏดังตาราง 6



ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร

ตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) National Institute of Standards and Technology (2008)		
1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 6 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบตัวบ่งชี้ด้านบุคลากร มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
2. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร
3. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ
6. การปฏิบัติการ

6.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของกระบวนการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอความหมาย
ของกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน เพื่อจุดมุ่งหมายในการส่งมอบผลผลิต
หรือบริการให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ โดยทั่วไป
กระบวนการประกอบด้วย คน เครื่องจักร เครื่องมือ เทคนิค วัสดุ และการปรับปรุง มาทำงานร่วมกัน
ตามขั้นตอนหรือการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ซึ่งแทบจะไม่มีกระบวนการใดที่สามารถดำเนินงานได้
โดยลำพัง จะต้องพิจารณาความสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

ช่วงโชติ พันธุเวช (2552) ได้เสนอความหมายของกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือการทำกิจกรรมที่มีลำดับและขั้นตอนของการทำกิจกรรมมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อต้องการให้บรรลุผลลัพธ์บางอย่าง ในแต่ละกระบวนการจะประกอบไปด้วยกิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติอย่างน้อยหนึ่งกิจกรรมขึ้นไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมายของกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่เชื่อมโยงกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยมีเจตจำนงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและบริการ ให้แก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงกันอย่างมีลำดับขั้นตอน เพื่อจุดมุ่งหมายในการส่งมอบผลผลิตหรือบริการให้แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ โดยทั่วไป กระบวนการประกอบด้วย คน เครื่องจักร เครื่องมือ เทคนิค วัสดุ และการปรับปรุง มาทำงานร่วมกันตามขั้นตอนหรือการปฏิบัติการที่กำหนดไว้

6.2 ตัวบ่งชี้ด้านการะบวนการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการะบวนการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการะบวนการปฏิบัติงาน ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การออกแบบผลผลิต บริการและกระบวนการ ได้แก่ แนวคิดในการออกแบบ ข้อกำหนดของผลผลิต บริการและกระบวนการ
2. การจัดการกระบวนการ ได้แก่ การนำกระบวนการไปปฏิบัติ กระบวนการสนับสนุน การปรับปรุงผลผลิต บริการและกระบวนการ
3. การควบคุมต้นทุน
4. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
5. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ ความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
6. การจัดการนวัตกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการะบวนการปฏิบัติงาน ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การออกแบบหลักสูตร บริการและกระบวนการ ได้แก่ ข้อกำหนดของหลักสูตร บริการ และกระบวนการ แนวคิดการออกแบบ

2. การจัดการกระบวนการ ได้แก่ การนำกระบวนการไปสู่ปฏิบัติ

กระบวนการสนับสนุน การปรับปรุงหลักสูตร บริการและกระบวนการ

3. การจัดการนวัตกรรม

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

5. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

6. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ ความปลอดภัย และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ (Product and Process Design) ได้แก่ ข้อกำหนดของหลักสูตรและกระบวนการ (Product and Process Requirement) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)

2. การจัดการกระบวนการ (Process Management) ได้แก่ การนำกระบวนการไปปฏิบัติ (Process Implementation) กระบวนการสนับสนุน (Support Process) การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ (Product and Process Improvement)

3. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness) โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการควบคุมต้นทุนโดยรวมของการปฏิบัติการ

5. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management) โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

6. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness) ได้แก่ ความปลอดภัย (Safety) การเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Design) ได้แก่ ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Requirement) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)

2. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process Management and Improvement) ได้แก่ การนำกระบวนการไปปฏิบัติ (Process Implementation)

กระบวนการสนับสนุน (Support Process) การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Improvement)

3. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management)
 4. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)
 5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการควบคุมต้นทุนโดยรวมของการปฏิบัติการ
 6. การจัดการระบบสารสนเทศ (Management of Information Systems) ได้แก่ ความเชื่อถือได้ (Reliability) ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cyber security)
 7. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness) ได้แก่ ความปลอดภัย (Safety) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัย ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)
- National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงาน ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การออกแบบโปรแกรม การบริการและกระบวนการ (Program, Service, and Process Design) ได้แก่ ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Program, Service and Process Requirement) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)
2. การจัดการกระบวนการ (Process Management) ได้แก่ การนำกระบวนการไปปฏิบัติ (Process Implementation) กระบวนการสนับสนุน (Support Process) การปรับปรุงโปรแกรม การบริการ และกระบวนการ (Program, Service and Process Improvement)
3. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness)
5. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management)
6. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness) ได้แก่ ความปลอดภัย (Safety) การเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉิน (Emergency Preparedness)

จากองค์ประกอบด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาค้นคว้าขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
1. การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดการนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ระบบสารสนเทศและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 7 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ
2. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ
3. การจัดการนวัตกรรม
4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ
5. ระบบสารสนเทศและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน
6. การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

7. ผลลัพธ์

7.1 ความหมาย

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายด้านผลลัพธ์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอความหมายด้านผลลัพธ์ (Results) หมายถึง เป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรอธิบายผลการดำเนินการและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้าน ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ และผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร นอกจากนี้ ยังตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และองค์กรอื่นที่เสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการที่คล้ายคลึงด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอความหมายด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลลัพธ์ของโรงเรียน การประเมินผลลัพธ์จะพิจารณาจากผลการดำเนินการในปัจจุบัน ผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับตัวเปรียบเทียบที่เหมาะสม รวมทั้งอัตราความครอบคลุม และความสำคัญของการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัววัดผลลัพธ์กับข้อกำหนดด้านผลการดำเนินการที่สำคัญของโรงเรียน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอความหมายด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ผลการดำเนินการตามแผนหรือโครงการกิจกรรมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนด เพื่อตรวจสอบความสำเร็จหรือระดับการดำเนินการของสถานศึกษา

7.2 ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลส่วนราชการและแผนปฏิบัติการ ได้แก่ ด้านผลผลิตและการบริการตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ และด้านการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ
2. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร บรรยาภาสการทำงาน การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ

4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ การประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใสและจริยธรรม และสังคมและชุมชน

5. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ได้แก่ ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน และการเติบโต

6. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติ ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

7. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ได้แก่ ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า
2. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ และการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน
4. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งผู้นักเรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
5. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากร บรรยากาศการทำงาน ความผูกพันของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร
6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การนำองค์กร การกำกับดูแล กฎหมายข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน จริยธรรม และสังคม

7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
8. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด ได้แก่ ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน ผลการดำเนินการด้านตลาด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน (Student Focused Product and Process Result)

2. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (Work Process Effectiveness Results) ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness and Efficiency) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness)

3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management Results)

4. ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder-Focused Results) ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student Satisfaction) ความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Engagement)

5. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce -Focused Results) ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) บรรยากาศการทำงาน (Workforce Climate) การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน (Workforce Engagement) การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (Leadership, Governance and Societal Responsibility Results) ได้แก่ การนำองค์กร (Leadership) การกำกับดูแลองค์กร (Governance) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ (Law and Regulation) จริยธรรม (Ethics) สังคม (Society)

7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation Results) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นอย่างไร

8. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด (Financial and Market Results) ได้แก่ ผลการดำเนินการด้านการเงิน (Financial Performance) ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด (Marketplace Performance)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่เน้นลูกค้า (Customer Focused Product and Process Result)

2. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (Work Process Effectiveness Results) ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness and Efficiency) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management Results)

4. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งลูกค้า (Customers-Focused Results) ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า (Customers Satisfaction) ความผูกพันของลูกค้า (Customers Engagement)

5. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce-Focused Results) ได้แก่ ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) บรรยากาศการทำงาน (Workforce Climate) ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม (Leadership, Governance and Societal Responsibility Results) ได้แก่ การนำองค์กร (Leadership) การกำกับดูแลองค์กร (Governance) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ (Law and Regulation) จริยธรรม (Ethics) สังคม (Society)

7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation Results) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรเป็นอย่างไร

8. ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด (Financial and Market Results) ได้แก่ ผลการดำเนินการด้านการเงิน (Financial Performance) ผลลัพธ์การดำเนินการด้านตลาด (Marketplace Performance)

National Institute of Standards and Technology (2008) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านการเรียนของนักเรียนและการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Student Learning and Customer-Focused Service Results)

2. ผลลัพธ์จากกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Process Effectiveness Results) ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness and Efficiency) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Emergency Preparedness)

3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply-Chain Management Results)

4. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและลูกค้าอื่น (Student and Other Customers-Focused Results) ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียนและลูกค้าคนอื่น ๆ (Student and Other Customers Satisfaction) ความผูกพันของนักเรียนและลูกค้าคนอื่น ๆ (Student and Other Customers Engagement)

5. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce -Focused Results) ได้แก่
ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity) บรรยากาศ
การทำงาน (Workforce Climate) การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน (Workforce Engagement)
การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (Leadership, Governance and Societal Responsibility Results) ได้แก่ การนำ
องค์กร (Leadership) การกำกับดูแลองค์กร (Governance) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและ
การรับรอง (Law, Regulation and Accreditation) จริยธรรม (Ethics) สังคม (Society)

7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation Results) ผลลัพธ์ด้านการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเป็นอย่างไร

8. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด (Budgetary, Financial and Market Results) ได้แก่ ผลการดำเนินการด้านการเงิน (Budgetary and Financial Performance) ผลการดำเนินการด้านตลาด (Market Performance)

จากองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้
ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์

ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบ ราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์	นักวิชาการ/สถาบัน/หน่วยงาน					ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบ ราชการ (2557)	สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (2558)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2559)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560)	National Institute of Standards and Technology (2008)	
3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแล องค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
8. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 8 กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน
2. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ
3. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน
4. ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
6. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม
7. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
8. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

1. ความเป็นมาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562) ได้เสนอความเป็นมาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นโครงการที่เกิดขึ้นตามนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบทและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนบ้านวัดรัฐโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ในปีงบประมาณ 2562 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยโรงเรียนระดับประถมศึกษาครอบคลุมทุกตำบลทั่วประเทศ พิจารณากลับกรองให้ความเห็นชอบผ่านกระบวนการประชาคม 3 ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาครอบคลุมทุกอำเภอทั่วประเทศพิจารณากลับกรองให้ความเห็นชอบผ่านกระบวนการประชาคม 2 ระดับคือ ระดับอำเภอและระดับจังหวัด ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความพร้อมเข้ารับการพัฒนาตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนการคมนาคมและการสื่อสารสะดวกมีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ สามารถรองรับการเพิ่มจำนวนนักเรียนได้ในอนาคตตลอดจนมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนที่ยินดีให้ความร่วมมือและสนับสนุน เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

จุดเน้นของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล คือ พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเองลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศด้านการจัดการศึกษาของประเทศ สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการเรียนรู้เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณสถานที่แหล่งเรียนรู้องค์ความรู้บุคลากรจำแนกเป็น 3 ด้านสำคัญ คือโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมการศึกษาและการสร้างเครือข่าย

การมีส่วนร่วมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนดังนี้

ด้านผู้บริหาร จะได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม 5 เรื่อง คือ

1. ภาวะผู้นำ
2. ภาษาและการสื่อสาร (อย่างน้อย 2 ภาษาไทย/อังกฤษ)
3. การบริหารสถานศึกษา
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม 8 เรื่อง

คือ

1. ครูครบชั้นเรียน ตรงสาขาวิชา มีบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ธุรการ นักการภารโรง และครูมีทักษะวิชาชีพ

2. หลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ที่
3. การจัดการชั้นเรียน
4. ภาษาและการสื่อสาร (อย่างน้อย 2 ภาษา ไทย/อังกฤษ)
5. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยอาศัยครูมีศักยภาพในการแยก

ความสามารถของนักเรียนในชั้นได้เป็นรายบุคคล

6. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
7. การพัฒนาตนเองแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้
8. ครูสามารถใช้เทคโนโลยี ICT ในการจัดการเรียนการสอนและการค้นคว้า

หาความรู้เพิ่มเติม

ด้านนักเรียน จะได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม 11 เรื่องคือ

1. ความเป็นพลเมืองดีตามค่านิยม 12 ประการ
2. ทักษะชีวิต (ผ่านกระบวนการลูกเสือ)
3. พัฒนาการทางสติปัญญา
4. ความฉลาดทางอารมณ์
5. ทักษะคิด

6. พัฒนาการด้านร่างกายสมวัย

7. จบการศึกษามีงานทำสามารถประกอบอาชีพได้ (ได้รับการแนะแนวอย่างถูกต้องและรอบด้าน)

8. ภาษาและการสื่อสาร (อย่างน้อย 3 ภาษา 1. ไทย 2. อังกฤษ 3. จีน/ญี่ปุ่น เกาหลี/ฝรั่งเศส)

9. เด็กเก่ง ICT

10. มีทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

11. รักการเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์

2. วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562) ได้เสนอวัตถุประสงค์ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมให้เยาวชนเติบโตเป็นพลเมืองดี มีทักษะวิชาการทักษะชีวิตทักษะอาชีพ

2. เพื่อพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหาร การจัดการเรียนการสอน สร้างคลังนวัตกรรมการเรียนการสอน คลังความรู้อย่างเป็นรูป ประธรรมและมีความยั่งยืน

3. เพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็น สถานศึกษาคุณธรรมมีความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) และมีความพร้อมในการ พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัยเป็นโรงเรียนศูนย์รวมการศึกษาที่มี คุณภาพสามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนอย่างมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน

4. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด ศาสนาสถานอื่น ๆ รัฐและ โรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและมีความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน

3. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562) ได้เสนอเป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล ไว้ดังนี้

เป็นที่ยอมรับของชุมชน มุ่งคนสู่การมีงานทำ เน้นย้ำการมีส่วนร่วม

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับประถมศึกษาอย่างน้อยตำบลละ 1 โรงเรียนประกาศรอบที่ 1 จำนวน 6,843 โรงเรียนจำนวนนักเรียน 1,985,548 คน จำนวนผู้บริหารและครู 107,108 คน และระดับมัธยมศึกษาอย่างน้อยอำเภอละ 1 โรงเรียน ประกาศรอบที่ 1 จำนวน 1,140 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 991,777 คน จำนวนผู้บริหารและครู 53,984 คน เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความ เท่าเทียมและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศในด้านการจัดการศึกษาของประเทศ

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

2.1 นักเรียนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบทได้

2.2 ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในทุกด้านทั้งสมรรถนะศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนสร้าง คลังนวัตกรรมการเรียนการสอน

2.3 โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นสถานศึกษาคุณธรรมมีความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) และมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัยเป็นโรงเรียนศูนย์รวมการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนได้

2.4 โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ เอกชน บ้าน วัด ศาสนสถานอื่น ๆ รัฐและโรงเรียนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นโครงการที่เกิดขึ้นตามนโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งโรงเรียนคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัย ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เป้าหมายที่สำคัญ คือ เป็นที่ยอมรับของชุมชน มุ่งคนสู่การมีงานทำ เน้นย้ำการมีส่วนร่วม

การบริหารเชิงกลยุทธ์

1. ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้เสนอความหมาย กลยุทธ์ หมายถึง กลยุทธ์ขององค์การต่อสภาพแวดล้อมที่จะเป็นแผนที่นำทางในการขับเคลื่อนให้องค์การผ่านไปสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพส่วนนี้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์การจะนำมาใช้

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543) ได้เสนอความหมาย กลยุทธ์ หมายถึง การเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การเพื่อพิจารณาหาโอกาส (Opportunity) และภัยอันตราย (Threat) ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การเพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength)

สมยศ นาวิการ (2545) ได้เสนอความหมาย กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่ถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน และบุคลากรจะแข่งขันกันอย่างไร

กล่าวโดยสรุป กลยุทธ์ หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือแผนปฏิบัติการโดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากทั้งภายในและภายนอก นำมาประเมินและวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการตัดสินใจให้กับสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2552) ได้เสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2558) ได้เสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Pearce และ Robinson (2000) ได้เสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน โดยวิธีการเหล่านี้จะสามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Leslie และ Byars (2002) ได้เสนอความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดการปฏิบัติการที่เหมาะสม และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องของแผนเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดทิศทางและการทำงานในระยะยาวขององค์กร ดังนั้นการจัดสร้างเชิงกลยุทธ์จึงมีการพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์และปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือวิถีทางในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

3. ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

สุมาลี จิระจรัส (2549) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร ผู้กำหนดกลยุทธ์จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน
2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการมองถึงอนาคตขององค์กร ซึ่งสามารถช่วยลดความเสี่ยงขององค์กรในอนาคตลงได้
3. การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรที่ตนมีในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ
4. การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากสมาชิก ทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการยอมรับแผนกลยุทธ์นั้น ทำให้การต่อต้านมีน้อยลง
5. การจัดการเชิงกลยุทธ์สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน (Harmony) จากการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ทำให้สมาชิกทุกคนรับทราบและยอมรับทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร

บุญเลิศ เย็นคงคา (2549) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร
4. ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินธุรกิจในอนาคต
5. ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2552) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

ไว้ดังนี้

1. กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานเป็นรูปธรรม

2. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency) การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมายอย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พิบูล ทีปะปาล (2551) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบว่าอะไรบ้างมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
3. ทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

Thompson และ Strickland (1999) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. ทำให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
3. ช่วยให้ผู้บริหารมีความรอบคอบในการวางแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารทั่วทั้งองค์กรเกิดความร่วมมือและมีความเป็นเอกภาพ
5. เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าว่าจะตัดสินใจอย่างไร

Pearce และ Robinson (2000) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารมีผลดี ดังนี้

1. การจัดทำกลยุทธ์ช่วยป้องกันไม่ให้องค์กรเกิดปัญหาต่าง ๆ ได้มากเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผนกลยุทธ์
2. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์โดยอาศัยกระบวนการกลุ่มของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในงานก่อให้เกิดแนวทางการจัดทำกลยุทธ์ที่หลากหลาย

3. บุคลากรเมื่อได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์จะส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

4. ช่วยให้เกิดการลดช่องว่างหรืองานที่ซ้ำซ้อนกันในการดำเนินกิจกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่ม เพราะจะทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่ชัดเจน

5. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลงเมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พอใจ จึงเกิดการยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือดำเนินการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญ ช่วยให้องค์การมีกรอบและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบช่วยสร้างความพร้อมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการแข่งขันทันต่อการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การทำงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่และช่วยให้องค์การมีมุมมองที่ครอบคลุม

4. กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภร เสรีรัตน์ (2542) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) เป็นพื้นฐานของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

1.1.2 วิสัยทัศน์

1.1.3 ข้อความภารกิจ

1.1.4 วัตถุประสงค์

1.1.5 นโยบายขององค์กร

1.2 การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ประกอบด้วย

1.2.1 โอกาสและอุปสรรคภายนอก

1.2.2 จุดแข็งและจุดอ่อนภายใน

2. การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย

2.1 กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate Level Strategy) ประกอบด้วย 3 ขั้น
ขั้นที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (The Input Stage)

2.1.1 แมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน

2.1.2 แมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายนอก

2.1.3 แมทริกซ์โครงสร้างการแข่งขัน

ขั้นที่ 2 ปัจจัยนำเข้า (The Matching Stage)

2.1.4 แมทริกซ์อุปสรรค โอกาส จุดอ่อน จุดแข็ง

2.1.5 แมทริกซ์ตำแหน่งกลยุทธ์และการประเมินปฏิบัติ

2.1.6 กลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากร : แมทริกซ์กลุ่มที่ปรึกษาเบื้องต้น

2.1.7 แมทริกซ์การประเมินปัจจัยภายใน การประเมินปัจจัยภายนอก

2.1.8 แมทริกซ์กลยุทธ์หลัก

ขั้นที่ 3 การตัดสินใจ (The Decision Stage)

2.1.9 แมทริกซ์การวางแผนกลยุทธ์เชิงปริมาณ

2.2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) การสร้างข้อได้เปรียบ

ในการแข่งขัน ประกอบด้วย

2.2.1 ข้อได้เปรียบทางการแข่งขันหรือการสร้างความแตกต่าง

2.2.2 ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน

2.2.3 การปรับตัวที่รวดเร็ว

2.2.4 การมุ่งที่ลูกค้ากลุ่มเล็ก

2.3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Level Strategy) การสร้างคุณค่าใน

สายตาของลูกค้าประกอบด้วย

2.3.1 การตลาด

2.3.2 การปฏิบัติการ

2.3.3 การวิจัยและพัฒนา

2.3.4 การบัญชี

2.3.5 การเงิน

2.3.6 การจัดซื้อ

2.3.7 การบริหารงานบุคคล

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ (Intended Strategy) ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง (Realized Strategy) หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและผลลัพธ์

4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Control) เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้ากระทำเช่นนั้นและมีการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ผู้กำหนดกลยุทธ์จะประเมินผลกระทบของกลยุทธ์และการตอบสนองที่เหมาะสม หรือเป็นกระบวนการในการจัดการซึ่งต้องตรวจสอบแผนกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เหมาะสม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543) กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) นั้นหมายถึง ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด 3 ประการด้วยกัน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร และการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมขององค์กร โดยเป้าหมายของการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ก็คือ การที่จะกำหนดสิ่งที่เรียกว่า “ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์” (Strategic Position)

2. ทางเลือกในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choice) ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย ประการแรก การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกทางกลยุทธ์ (Strategic Options) เป็นขั้นตอนที่จะดูถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ไปสู่แนวทางที่จะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อน จุดแข็งและความเป็นไปได้ของการนำไปปฏิบัติบนพื้นฐานของการศึกษาค่านิยมของกลุ่มต่างๆ

ประการที่สอง การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์เป็นการประเมินทางเลือกที่ดีที่สุดจากที่ได้กำหนดไว้ซึ่งแนวทางเลือกที่ดีที่สุดนั้นจะต้องเป็นแนวทางที่คำนึงถึงจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรและความเป็นไปได้ที่จะมีการปฏิบัติบนพื้นฐานของค่านิยม และเป็นแนวทางที่สามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับโอกาสที่เปิดกว้างของอนาคต แนวทางดังกล่าวอาจจะเรียกว่า “กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด” (Strategic Fit)

ประการที่สาม การเลือกกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจในการเลือกเอาทางเลือกที่เด่นชัดภายหลังจากการประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์แล้ว

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) หมายถึง ขั้นตอนที่จะมีการวางแผนใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นการหาเงิน การหาบุคลากร หรือการสร้างโรงงาน หรือเครือข่าย นอกจากนั้นยังหมายถึงขั้นตอนของการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อนำเอาแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ได้ตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติได้ดี

ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์ (2544) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เป็นขั้นตอนที่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายในขององค์กรที่ระบุถึงโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ จุดเด่นและจุดด้อยขององค์กร พิจารณาถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายขององค์กร และการกำหนดวัตถุประสงค์ หลังจากนั้นผู้บริหารจะได้มีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ขั้นตอนนี้เป็นการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ตามขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์เพื่อที่จะให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในแนวคิดและสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร

3. การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) เป็นการติดตามประเมินผลและควบคุมเพื่อว่ากลยุทธ์ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นไปตามแบบที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อที่จะได้ทำการปรับปรุงและมั่นใจว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์

จินตนา บุญงบการ (2544) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set organization Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์กรสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและตั้งเป้าหมายขององค์กร
3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร
4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ
5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

ณัฐพันธ์ เชนนนันท์ (2552) กล่าวถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ (Strategist) จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) องค์กร โดยทำการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness), โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่า “การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)” ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and Goal Establishment) ขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึงการนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การ ตั้งแต่กลยุทธ์องค์การ กลยุทธ์ ธุรกิจ และกลยุทธ์ตามหน้าที่ ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) หมายถึงการติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำหนดอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) เสนอแนวปฏิบัติในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งที่จะทำให้รู้ว่าสถานศึกษามีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นข้อดี/ข้อเด่นหรือจุดแข็งที่ส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานได้รับผลผลิตในทางที่ดี

2. จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นจุดอ่อนที่ส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานได้รับผลผลิตที่ไม่คุ้มค่าหรือผลเสียหาย

3. โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เอื้ออำนวยหรือช่วยสนับสนุนทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบผลสำเร็จมากขึ้น

4. อุปสรรค (Threats) หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาที่เป็นอุปสรรค ภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่ส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษา

ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาชีวิต ความเป็นอยู่ที่ยากไร้ อยู่ห่างไกลความเจริญ ด้านการคมนาคม การสื่อสาร ภัยธรรมชาติ เป็นต้น

ดำรงค์ วัฒนา (2557) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง และจุดอ่อน) เพื่อหาว่าองค์กรมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง อย่างไหนมีอิทธิพลต่อองค์กรมากกว่ากัน การพิจารณาควรครอบคลุมปัจจัยภายในทุก ๆ ด้าน หรือจะใช้หลักการของ 7 S's ของ McKinsey Model ของ McKinney 7-S Framework จะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวกต่อการปฏิบัติงานลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้ผู้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะ (Aptitudes and Special Talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจริยธรรมให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นการวิเคราะห์สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities) หรืออุปสรรค (Threats) โดยพิจารณาถึงแนวโน้มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่และการขยายตัวของภารกิจสถานศึกษา มีทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษาศาสนาสามารถใช้หลักการวิเคราะห์ที่เรียกว่า C-PEST

C-PEST คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา นำปัจจัย 5 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องผู้รับผลประโยชน์ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชนที่อยู่โดยรอบ/สภาพของคู่แข่งและการแข่งขัน ฯลฯ

2. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง รัฐธรรมนูญ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ร.บ.การศึกษาภาคบังคับ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษาด้านสังกัด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ฯลฯ

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย และการลงทุนต่าง ๆ

4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural Factors : S) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี แนวคิดอนุรักษ์ คุณภาพชีวิต การอนามัย สภาพกระแสสังคม และชุมชนที่ล้อมรอบ สถานศึกษาความต้องการของประชาชน ปัญหาของสังคม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ภาครัฐ ฯลฯ

5. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (External environments) โดย SWOT Analysis ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) หรืออุปสรรค (Threats) และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) หรือจุดอ่อน (Weaknesses)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้เสนอกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน ด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมสิ่งที่มีอิทธิพล ความเสี่ยง ความท้าทายและข้อกำหนดที่สำคัญอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อโอกาสและทิศทางในอนาคตของหน่วยงานและให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการมองการณ์ไกลเท่าที่เป็นไปได้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการบริหารจัดการโดยรวม ซึ่งมีเครื่องมือและเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์ ดังนี้

1. เครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1.1 Five Forces Model เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่หน่วยงานแข่งขันอยู่จะช่วยให้หน่วยงานเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน ในภาคธุรกิจจะโดยคำนึงถึง 5 ปัจจัยที่สำคัญ คือ

- 1) การแข่งขันภายในอุตสาหกรรม (Internal Rivalry)
- 2) คู่แข่งรายใหม่ (New Entry)

3) สิ่งทดแทน (Substitute)

4) อำนาจต่อรองของผู้ส่งมอบสินค้า (Supplier) และ

5) อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ (Buyer Power)

1.2 PESTLE Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน โดยพิจารณาถึงความมั่นคงทางการเมือง (Political) สภาพเศรษฐกิจ (Economic) สังคม (Social) เทคโนโลยี (Technology) กฎหมาย (Legal) ผลกระทบในด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

1.3 Value Chain Model เป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ขีดความสามารถและศักยภาพภายในหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินอยู่ในปัจจุบัน (As Is) พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่ควรเป็น (To Be) เพื่อก่อให้เกิดคุณค่าหาช่องว่าง (Gap) ที่มีอยู่ เพื่อจัดทำเป็นแนวทางในการลดช่องว่างดังกล่าว

1.4 SWOT Analysis เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานเพื่อให้ทราบบริบทของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไร เมื่อมีการประเมินปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน จะพบว่า มีปัจจัยใดที่เป็นโอกาสหรือข้อจำกัด และจุดแข็งหรือจุดอ่อนอย่างไรต่อหน่วยงาน หรือเข้ามาส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน รวมถึงเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของหน่วยงานได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมถึงทำให้บุคลากรทุกระดับได้รับรู้และตระหนักร่วมกันตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน SWOT Analysis จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการวิเคราะห์บริบทอย่างเป็นระบบก่อนวางแผนการบริหารการศึกษา ในที่นี้นำเสนอการใช้ SWOT Analysis ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อวางแผนการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานโดย SWOT Analysis

2.1 องค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (External Environment)

องค์ประกอบของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานโดย SWOT Analysis ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) หรืออุปสรรค (Threats) และสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) หรือจุดอ่อน (Weaknesses) โดยทำการวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพล/สภาพปัจจุบันปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย

Strengths (จุดแข็ง : S) หมายถึง ปัจจัยหลักของ

สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นจุดแข็ง ข้อดีหรือข้อเด่นที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์

Weaknesses (จุดอ่อน : W) หมายถึง ปัจจัยหลักของ

สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นจุดอ่อน ข้อด้อยหรือจุดที่ควรพัฒนาส่งผลเสียต่อการดำเนินงานของหน่วยงานที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2) สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

Opportunities (โอกาส : O) หมายถึง ปัจจัยหลักของ

สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เป็นโอกาส เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

Threats (อุปสรรค : T) หมายถึง ปัจจัยหลักของ

สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เป็นอุปสรรค ภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2.2 รูปแบบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

เป็นการวิเคราะห์สภาพที่เป็นโอกาส (Opportunities) หรืออุปสรรค (Threats) โดยพิจารณาถึงแนวโน้มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่และการขยายตัวของภารกิจหน่วยงาน มีทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของหน่วยงานซึ่งไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษาศาสนาสามารถใช้หลักการวิเคราะห์ที่เรียกว่า STEP หรือ C-PEST ซึ่งมีปัจจัยที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

แบบ STEP คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่นำปัจจัย 4 ด้าน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มาวิเคราะห์ ได้แก่

1. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors : S)

เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวคิดอนุรักษ์ คุณภาพชีวิต การอนามัย สภาพและกระแสสังคมและชุมชนที่ล้อมรอบหน่วยงาน ความต้องการของประชาชน ปัญหาของสังคม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ฯลฯ

2. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)

เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องสภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย และการลงทุนต่าง ๆ ฯลฯ

4. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต้นสังกัด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน ฯลฯ

แบบ C-PEST คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน นำปัจจัย 5 ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มาวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C) เป็นการวิเคราะห์ ในเรื่องผู้รับผลประโยชน์ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานท้องถิ่น ผู้ปกครอง ชุมชนที่อยู่โดยรอบ/สภาพของคู่แข่งและการแข่งขัน ฯลฯ

2. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง รัฐธรรมนูญ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ร.บ.การศึกษาภาคบังคับ มาตรฐานการศึกษา หลักสูตร นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต้นสังกัด กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน ฯลฯ

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องสภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย และการลงทุนต่าง ๆ ฯลฯ

4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural Factors : S) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง โครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวคิดอนุรักษ์ คุณภาพชีวิต การอนามัย สภาพและกระแสสังคมและชุมชนที่ล้อมรอบหน่วยงาน ความต้องการของประชาชน ปัญหาของสังคม เครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ฯลฯ

5. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานมีความแม่นยำ เชื่อถือได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการขั้นตอนในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

1. การตรวจสอบ (Scanning) เป็นการศึกษาหรือตรวจสอบถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีความสำคัญ เป็นโอกาส เอื้อต่อการทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์มีอะไรบ้าง หรือมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคไม่เอื้ออะไรบ้าง รวมทั้งปัจจัยเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง จะทำให้ทราบถึงข้อมูลทั้งในอดีตและในปัจจุบัน

2. การพยากรณ์ (Forecasting) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากขั้นการตรวจสอบ (Scanning) สภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในอดีตและปัจจุบันมาคาดการณ์และพยากรณ์ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งขั้นตอนการพยากรณ์นี้จะประโยชน์อย่างมากต่อหน่วยงานเนื่องจากข้อมูลหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน จะทำให้หน่วยงานสามารถจัดทำหรือเตรียมกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการบริหารหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ในภายภาคหน้า

3. การประเมิน (Assessing) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการนำข้อมูลของสภาวะแวดล้อมภายนอก ในขั้นตอนการตรวจสอบ (Scanning) และการพยากรณ์ (Forecasting) มาวิเคราะห์และประเมินดูว่าการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ จะมีผลอย่างไรต่อหน่วยงานบ้าง ทั้งในแง่ของโอกาสหรืออุปสรรค

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของตัวแปรปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่หน่วยงาน สามารถควบคุม/บริหารจัดการได้และมีอิทธิพลโดยตรง ที่แสดงถึงศักยภาพของหน่วยงานที่ส่งผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทางด้านการศึกษานิยมใช้ประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์ ที่เรียกว่า 2S 4M หรือใช้หลักการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ McKinsey 7S มีรายละเอียด ดังนี้

แบบ 2S 4M คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน โดยนำปัจจัย 6 ด้านมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องโครงสร้างการบริหารหน่วยงาน โครงสร้างการแบ่งหน้าที่ทำงาน ระบบงานของหน่วยงาน นโยบายของหน่วยงาน ฯลฯ

2. ด้านผลผลิตและการบริการ (Service : S2) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการ คุณภาพนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ

3. ด้านบุคลากร (Man : M1) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง ปริมาณ บุคลากรคุณภาพบุคลากร ความเพียงพอของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ขวัญกำลังใจบุคลากร ความก้าวหน้าของบุคลากร ความรู้และความสามารถและทักษะของบุคลากร ฯลฯ

4. ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องความเพียงพอของงบประมาณ แผนการบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน ความประหยัด ความคุ้มค่า ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย ฯลฯ

5. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material : M3) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องความเพียงพอของสื่อวัสดุครุภัณฑ์ คุณภาพของสื่อ การใช้และการบำรุงรักษาสื่อ เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ

6. ด้านการบริหารจัดการ (Management : M4) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องระบบการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจ การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การประชาสัมพันธ์ การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ฯลฯ

แบบ 7 S ตามแนวคิดของ McKinsey คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานโดยนำปัจจัย 7 ด้าน มาวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้าง (Structure : S1) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องโครงสร้างหน่วยงานที่ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา การพิจารณาลักษณะของโครงสร้างหน่วยงานมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ของหน่วยงาน เนื่องจากถ้าโครงสร้างหน่วยงานมีความเหมาะสมและสอดคล้อง คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้ถูกต้องและรวดเร็ว ส่งผลดีต่อการผลักดันให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน แต่ถ้าโครงสร้างของหน่วยงานไม่เหมาะสมและสอดคล้องทำให้การดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่เลือกใช้ไม่บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ก็จะเป็นจุดอ่อนของหน่วยงาน

2. ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategy : S2) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องทิศทางและขอบเขตที่หน่วยงานจะดำเนินการในระยะปานกลาง หรือระยะยาวที่หน่วยงานได้ศึกษาว่าหน่วยงานของเรานั้นอยู่ที่ไหนในขณะนี้ พันธกิจของเราคืออะไร และใครเป็นผู้รับบริการ แล้ววางแผนขึ้นมา เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้หน่วยงานมีความสามารถในการแข่งขันและบริหารจัดการได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด/บรรลุวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างของหน่วยงานนั้นจะเป็นเครื่องมือให้การบริหารจัดการตามตามกลยุทธ์ของหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ที่กำหนด

3. ด้านระบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Systems : S3) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการ

หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ ตอบสนองกลยุทธ์ของหน่วยงาน เช่น ระบบงานมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระบบการวางแผน ระบบการนิเทศติดตามและรายงานผล ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี/การเงิน การพัสดุ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบติดตาม/ประเมินผล ระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

4. ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (Style : S4) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องรูปแบบระบบการจัดการของผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและคุณธรรมของผู้บริหารเนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารจะเป็นแบบอย่างและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน รวมถึงความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จพร้อมด้วยคุณธรรม

5. ด้านบุคลากรในหน่วยงาน (Staff : S5) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงาน ทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากร เพียงพอ เหมาะสมกับเกณฑ์ รวมถึงตอบสนองต่อการเจริญเติบโตของหน่วยงานในอนาคต การปฏิบัติต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การพัฒนาทีมงาน การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านบุคลากรทั้งหมดหรือการที่ผู้บริหารเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

6. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills : S6) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่อง ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บริการผู้รับบริการ ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบและบริหารจัดการให้สำเร็จ มีภาวะผู้นำสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงาน (Shared Values : S7) เป็นการวิเคราะห์ในเรื่องแนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังของหน่วยงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานของหน่วยงานแต่ละแห่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานเห็นว่าเป็นสิ่งดี พึงปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ทำให้เกิดปทัสถาน (Norm) ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกัน “บริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้” ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์

4. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) ได้เสนอกระบวนการบริหารและวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis)
2. พิจารณา (Corporate Analysis)

S = Strength	จุดแข็ง
W = Weaknesses	จุดอ่อน
O = Opportunities	โอกาส
T = Threats	ภาวะคุกคาม
3. เลือกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์ (Generating Strategic Alternatives)
4. การกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์ (Action Plan)
5. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (Implementation)

Koontz และ Weihrich (1990) ได้นำเสนอ TOWS Matrix เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบที่ช่วยในการจับคู่รายการภัยคุกคาม (อุปสรรค) และโอกาสของปัจจัยภายนอกองค์การเข้ากับจุดอ่อน และจุดแข็งขององค์การ กระบวนการทำ TOWS Matrix เริ่มจากการระบุจุดอ่อน และจุดแข็งขององค์การ และโอกาส และภาวะคุกคามของปัจจัยภายนอกที่จะมีผลต่อองค์การในอนาคต ซึ่งการจะวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยได้นำเสนอด้วยของภัยคุกคามด้วย T โอกาสด้วย O จุดอ่อนด้วย W และจุดแข็ง ด้วย S รวมเป็นตาราง TOWS ซึ่ง กลยุทธ์การจับคู่รายการด้วย TOWS matrix นั้นสามารถ แบ่งออกได้เป็น 4 กลยุทธ์คือ

1. กลยุทธ์ WT หรือจุดอ่อนและภัยคุกคาม คือการลดทั้งจุดอ่อนและภัยคุกคามให้น้อยลง
2. กลยุทธ์ WO หรือจุดอ่อนและโอกาส คือความพยายามลดจุดอ่อนในขณะที่เพิ่มโอกาส องค์การอาจต้องพัฒนาในส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อนเพื่อคว้าโอกาสที่จะเข้ามา
3. กลยุทธ์ ST หรือจุดแข็งและภัยคุกคาม อยู่บนฐานที่แข็งแกร่งขององค์การหรือจุดแข็งเพื่อจัดการกับภัยคุกคามที่รับรู้ และคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การในอนาคต
4. กลยุทธ์ SO หรือจุดแข็งและโอกาส เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ที่สุดในบรรดากลยุทธ์ทั้ง 4 ที่องค์การสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการคว้าโอกาสที่จะเข้ามา วัตถุประสงค์ของทุกองค์การ มักมุ่งสู่กลยุทธ์นี้

ภายหลังการได้มาซึ่งคู่กลยุทธ์ทั้ง 4 แล้ว องค์การควรประเมินกลยุทธ์อย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หนึ่งใดมาใช้ โดยพิจารณาความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ประกอบการพิจารณา เลือกใช้คู่กลยุทธ์ และที่สำคัญคือเวลา ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเลือกใช้คู่กลยุทธ์ได้นั้นจะนำมาซึ่ง ความสำเร็จขององค์การได้

Fidler (2002) ได้เสนอการกำหนดกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์
 - 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน
2. การเลือกกลยุทธ์
 - 2.1 จุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์
 - 2.2 แนวทางเชิงกลยุทธ์

Wheelen และ Hunger (2012) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์มีกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม หรือการวิเคราะห์ SWOT แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจับคู่เพื่อทำให้เกิดทางเลือก 4 ชุด เรียกว่า TOWS Matrix

กล่าวโดยสรุป กระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ

วงจรคุณภาพเดมมิ่ง

1. ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้ วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอน การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

กรมวิชาการ (2546) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง หรือวงจรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Action) ซึ่งเป็นวงจรการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย

หรือมาตรฐานของสถานศึกษาแล้ววางแผน (P) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จากนั้นจึงดำเนินการตามแผน (D) ในขณะที่ดำเนินการก็ทำการตรวจสอบ (C) ว่าดำเนินการไปแล้ว นำไปสู่เป้าหมายหรือไม่เพียงใด แล้วนำผลการตรวจสอบมาใช้แก้ไขปรับปรุง (A) แล้ววางแผนให้การทำงานในข้อต่อไปดีขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้จะต้องทำเป็นวงจรตลอดเวลา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้เสนอความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนาและการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นวางแผน (Plan = P) คือ การที่โรงเรียนกำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้ คือ ขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงาน ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็นวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

2. ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้
 ฮิโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่ง และได้นำมาใช้กับทุกกิจกรรม จึงรู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรหมจรรย์ และสุพักตร์ พิบูลย์ (2544) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or implementation) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or Evaluation) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act or Adjust) เรียกว่า วงจรการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

3. ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้
 ฮิโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการ หรืองานเป็น การคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาดมีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและ แก้ปัญหาอุปสรรค ทำงานอย่างรอบคอบเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตาม แนวทางที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ

3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการ ตรวจสอบว่า ผลที่ปฏิบัติได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอน กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าจะดำเนินการ อย่างไรโดยมองทางเลือกใหม่ ใ้ความพยายามให้มากขึ้น ขอความร่วมมือจากผู้อื่น หรือ เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ปรีทรรศน์ พันธบุรุษย์ (2545) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ดังนี้

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความ แตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการ แก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัติเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการ แก้ไขแล้วดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหายู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สมาน อัสวภูมิ (2541) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

การประเมินความต้องการความจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการความจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่า ต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหาย หรือผลเสียที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการ ความจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของ บุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่ บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ คาดหวังให้เกิดขึ้น เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนางานต่อไป

2. ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการ ความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการ ความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะ เช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการความจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัด การศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมิน ความต้องการความจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก Witkin และ Altschuld (1995) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการ ความจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและ การตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น เป็นกระบวนการประเมิน เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่า มีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง

3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุริมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ว่า 3 ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ดังนี้

1. ขั้นก่อนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้
 - 1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน
 - 1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
 - 1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3
2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้วในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้
 - 2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ยอมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก
 - 2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือประเด็นปัญหา
 - 2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin และ Altschuld (1995) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการก่อนประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับความสามารถในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรก การวิเคราะห์สาเหตุ ระดับที่ 1, 2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะการใช้ผลประเมินความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ การพิจารณาแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนาแผนปฏิบัติงานการแก้ปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นในการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับ รายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว (2548) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง รูปแบบการสัมภาษณ์ชนิดหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ มักใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่ต้องการได้ข้อมูลจากการพิจารณาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้ที่นำมาใช้ในการทำสนทนากลุ่มจะเป็นบุคคลที่ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยปกติจะใช้ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8-12 คน หากใช้จำนวนน้อยกว่า 8 คน จะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทน แต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินงาน

เกษมสิงห์ เพื่องฟู (2551) ได้เสนอความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การที่จัดให้มีกลุ่มคนที่เป็นผู้รู้มีลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม อาชีพ หรือคุณลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันที่สุด และคาดว่าจะสามารถตอบประเด็นคำถามที่นักวิจัยสนใจได้ดีที่สุด มีสมาชิกที่เข้าร่วมกลุ่ม มีจำนวน 7-8 คน เป็นกลุ่มที่มีลักษณะโต้ตอบและโต้แย้งกันดีที่สุดก่อให้เกิดการสนทนาที่เปิดกว้างที่จะให้ทุกคนไม่อายคน วิพากษ์วิจารณ์ได้ดีที่สุด ส่วนในกรณีที่มีสมาชิก 9-12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่จะสนทนาอาจจะมีการแบ่งกลุ่มย่อย หันหน้าเข้าสนทนากันเอง แต่ในกรณีนี้อาจจะลำบากในการนั่งสนทนาเป็นกลุ่ม และยากต่อการสรุปประเด็นปัญหาหรือวิเคราะห์ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 7-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7-8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็น หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งและรอบด้าน

2. ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. เพื่อใช้หาข้อมูลเพื่อการสร้างสมมติฐานใหม่ ๆ
2. เพื่อใช้สำรวจความคิดเห็น ทศนคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มเป้าหมาย
3. เพื่อทดสอบแนวความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เกิดขึ้นใหม่ในชุมชน

4. เพื่อเป็นการประเมินผลโครงการหรือบริการด้านธุรกิจ
5. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในการสร้างแบบสอบถาม
6. เพื่อค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ/ไม่ชัดเจน
7. เพื่อช่วยให้งานวิจัยเชิงสำรวจมีความสมบูรณ์มากขึ้น

นงนภัส คู่ขวัญ เทียงกมล (2554) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่มเป็นการวิจัยที่เหมือนกับการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ ที่สามารถได้ข้อมูลที่ลึกมากกว่าที่สมาชิกคิด และยังบ่งชี้ได้ว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น
2. สามารถค้นพบมติ และความต้องการประสบการณ์ ความชอบ และการสนับสนุนของสมาชิกที่หลากหลาย
3. ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กลุ่ม เช่น สมาชิกสามารถสร้างความคิดจากความคิดและข้อเสนอของสมาชิกอื่นในกลุ่ม
4. ได้ข้อเสนอแนะที่คาดคิดมาก่อน และมุมมองใหม่ ๆ จะค้นพบโดยง่าย
5. การประสานใจที่พร้อมเพียงระหว่างผู้ดำเนินรายการอภิปราย และสมาชิกในกลุ่มจะสามารถให้กำลังใจสมาชิกให้สามารถแสดงความรู้อย่างเต็มที่ และจริงจัง

รัตนะ บัวสนธ์ (2558) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ประหยัดงบประมาณ และสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
2. ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมาก และเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยตรง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกัน
3. การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ คนไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล้าแสดงความคิดเห็น
4. เหมาะสมยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก
5. สามารถใช้วิธีการที่สะท้อนกลับคำถามของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และช่วยในการตีความคำตอบที่ถูกต้อง
6. เพื่อประเมินผลโครงการทางการศึกษาที่ได้ดำเนินไปแล้ว
7. เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยบางประเภท เช่น แบบสอบถาม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบเพิ่มเติมให้กับงานวิจัยทางการศึกษาบางเรื่อง เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น

Morgan (1997) ได้เสนอประโยชน์ของการสนทนากลุ่มว่า เป็นการจัดสนทนากลุ่มมีประโยชน์ในวิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่เกิดขึ้นจากผลที่เกิดขึ้น ช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคลทำจะถูกยอมรับว่าเป็นจริงได้ดีกว่า ถ้าความเข้าใจและ

ความหมายที่หลากหลายถูกแสดงโดยผู้รวมกลุ่มสนทนา จะก่อให้เกิดการอธิบายที่หลากหลายเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติที่ชัดเจนขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม คือ วิธีที่ผู้วิจัยสามารถค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามที่ยังคลุมเครือจากผลที่เกิดขึ้น ช่วยให้นักวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น และทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ โดยเฉพาะ

3. ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่มดังนี้
ชาย โพธิ์สีตา (2550) ได้เสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายกลุ่ม
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดการสนทนากลุ่ม
7. จัดระเบียบข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. เขียนรายงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2549) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม
4. วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา
5. ออกแบบแนวคำถาม
6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น
7. ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา
8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา
9. การจัดเตรียมการทำสนทนากลุ่ม
10. จัดกลุ่มสนทนา
11. ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

รัตน์ บัสน์ (2558) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ร่วมสนทนา หรือสมาชิกที่ได้รับตามคุณสมบัติ หรือตามตัวแปรที่สอดคล้องกับเงื่อนไขตามที่ผู้วิจัยต้องการ
2. ผู้จัดบันทึก และผู้ให้บริการทั่วไปเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่จะบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาทั้งข้อมูลที่เป็นคำพูดของสมาชิกในกลุ่มสนทนาทุกคำพูดเท่าที่จะจดได้ทัน และข้อมูลที่ไม่ใช่คำพูดแต่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นขณะสนทนา เช่น อากัปกริยา ท่าทางการแสดงสีหน้าของผู้สนทนาเมื่อทำการโต้ตอบ หรือการนั่งเงิบ เป็นต้น ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยในการตีความสรุปรายงานวิจัยต่อไป ทั้งนี้ในการจดบันทึก ผู้จัดบันทึกจะต้องใส่ชื่อสมาชิกที่ผู้พูด หรือผู้แสดง อากัปกริยาดังกล่าวด้วยเพื่อป้องกันการลืม ผู้จัดบันทึกยังอาจช่วยเตือนพิธีกรกรณีลืมประเด็นคำถามบางประเด็น ตลอดจนการช่วยให้พิธีกรแจกคำถามได้ทั่วถึงกับสมาชิกทุกคน
3. ผู้ให้บริการทั่วไป เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ ในการสนทนา เพื่อให้การดำเนินการสนทนาเป็นไปอย่างราบรื่นโดยไม่ติดขัด เช่น การให้บริการน้ำดื่ม กาแฟ ขนม หรือของขบเคี้ยว การบันทึกเทป และการเปลี่ยนเทปบันทึก รวมทั้งการป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนทนาเข้ามารบกวนขัดจังหวะการสนทนา

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม เริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ สร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ นัดหมาย การสนทนา ดำเนินการสนทนากลุ่ม จดบันทึกข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ และวิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูล จากการสนทนา

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1. ความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดังนี้

โยธิน ศรีโสภ (2542) ได้เสนอความหมายการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง วิธีการประเมินรูปแบบหนึ่งของวิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ตามแนวคิดของ Eisner ซึ่งมีความเชื่อว่าการรู้ทันสิ่งต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ

Eisner (1975) ได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การประยุกต์มโนทัศน์ของศิลปะวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา

(Descriptive Aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive Aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญและตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative Aspect)

Conrad และ Wilson (1985) ได้เสนอความหมายของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประเมินซึ่งถือว่า รูปแบบนี้เป็นวิธีการประเมินทางการศึกษา คือ การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิธีที่นิยมใช้มากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้ เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ หรือในวิชาชีพเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

กล่าวโดยสรุป การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประเมินซึ่งถือว่าเป็นวิธีการประเมินทางการศึกษา คือ การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิธีที่นิยมใช้มากทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้ เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ

2. ความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
โยธิน ศรีโสภ (2542) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นวิธีการประเมินรูปแบบหนึ่งเชื่อว่าการรู้ทันสิ่งต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ
Eisner (1975) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นรูปแบบของการประเมินโดยให้แนวคิดการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพตีความหมายของสิ่งที่ศึกษาออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ

Conrad และ Wilson (1985) ได้เสนอความสำคัญของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นวิธีการประเมินทางการศึกษา คือ การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชื่อถือได้ เพราะถือว่าการตัดสินโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ๆ

3. กระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
โยธิน ศรีโสภ (2542) ได้เสนอกระบวนการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะแนวคิด ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการประเมินให้ความสำคัญกับผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ในการใช้วิจารณ์ญาณวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจมาให้พิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใด ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้อสรุป ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) เนื่องจากรูปแบบนี้พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Arts Criticism) ที่มีความ

ละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทางคุณวุฒิระดับสูงมาวินิจฉัย เนื่องจากไม่สามารถวัดคุณค่าได้จากเครื่องมือวัดใด ๆ นอกจากการใช้วิจารณ์ญาณของผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น ต่อมามีการประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ จริง รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้คำตัดสิน (Judgment) ของบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยให้ความเชื่อถือในภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดวิจารณ์ญาณที่ดี และความเที่ยงธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในการบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม ประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอการเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

Eisner (1975) ได้ได้เสนอกระบวนการของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด 6 ข้อ ที่สนับสนุน Educational Criticism ไว้ดังนี้

1. การวิพากษ์วิจารณ์และช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นจริง คุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างสาระและรูปแบบของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นจริง คุณภาพซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างส่วนประกอบย่อยและองค์รวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องการสะท้อนจากการหยั่งรู้สู่การกำหนด วัตถุประสงค์หรือรูปแบบที่เป็นการออกแบบอย่างมีความสมบูรณ์และมีความซับซ้อน

4. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยธรรมชาติของประสบการณ์ที่ลึกซึ้ง (เป็นแก่นแท้) โดยไม่มีรูปแบบรับรู้ที่ง่ายและการสะท้อนกลับของการวิพากษ์ทั้งส่วนที่เป็น กระบวนการและผลผลิตของการปฏิบัติงาน

5. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยโดยยึดหลักการพื้นฐานด้วยการแปลความและ ตัดสินกระบวนการและวัตถุประสงค์ ซึ่งจะอาศัยผลลัพธ์จากการสรุปความเกี่ยวข้องจากประสบการณ์ โดยรวมของความมีมนุษยธรรม

6. การวิพากษ์วิจารณ์ใช้การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการทางวิจัย ที่แตกต่างกันของทฤษฎีการหยั่งรู้

สรุปได้ว่า การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีกระบวนการ คือ นำประเด็นขึ้นมาให้พิจารณาเพื่อให้ข้อสรุป ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน

และผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยให้ความเชื่อถือใน ประสบการณ์ ความคิด วิจารณ์ญาณ และความเที่ยงธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือตัดสิน

บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ได้เสนอบริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติ และเทียบเท่าระดับสากล

2.2 สร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.3 ผลิต พัฒนา และสร้างเสริมศักยภาพกำลังคนให้มีความพร้อมรองรับ การพัฒนาประเทศ

2.4 วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

2.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

3. เป้าประสงค์รวม

3.1 ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.2 ประชาชนทุกช่วงวัยและกลุ่มเป้าหมายมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเสมอภาค

3.3 กำลังคนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ

3.4 ผลงานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี องค์ความรู้ และสิ่งประดิษฐ์ สามารถ นำไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดเชิงพาณิชย์

3.5 ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เสนอขอขยาย/ภารกิจ ดังนี้
ขอขยาย/ภารกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
3. ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
5. ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพอนามัย กีฬาและนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชนและงานกิจการนักเรียนอื่น
6. ส่งเสริมสนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
7. ส่งเสริมงานกิจกรรมพิเศษและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
8. ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติดและส่งเสริมป้องกัน แก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
9. ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
10. ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
11. ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
12. ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
13. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีพันธกิจ เป้าหมายรวมและขอขยาย/ภารกิจ ในการส่งเสริมและจัดการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้เสนอสภาพปัญหาของโรงเรียน ดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) มีจำนวนร้อยละ 2

อยู่ในระดับปรับปรุงร้อยละ 67.91 อยู่ในระดับพอใช้และร้อยละ 29.99 อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมานับว่า ไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมี แนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐานค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อื่น ๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะ พิเศษอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง บนเกาะ นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีก ประการหนึ่ง คือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงาน ต่างถิ่นทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

3. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา เต็มความสามารถ เพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ มีจำนวนจำกัด ซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่มืออยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

5. ปัญหาที่เด่นชัดอีกประการหนึ่งของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การขาดแคลนครู (ทั้ง ๆ ที่อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของทั้งประเทศก็ไม่ต่างจากอัตราส่วนของประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งหลาย) จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ต้องใช้ครูวิชาเอกอย่างหนึ่งไปสอน อีกวิชาหนึ่งมีปัญหาครูย้ายออกบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ และครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปสภาพปัญหาโรงเรียนประกอบไปด้วยปัญหาด้าน คุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการเรียนการสอน ประชากรมีฐานะยากจน และการขาดแคลนครู ส่งผลให้โรงเรียนตามชนบทมีจำนวนนักเรียน ลดน้อยลงและเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุพิศ โสภา (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 กรณีศึกษา โรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 5 คน ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน 5 คน และตัวแทนนักเรียน 5 คน รวม 27 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง การศึกษาเอกสาร การลงภาคสนามการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1. ปรากฏการณ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม สรุปได้ดังนี้ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และผลลัพธ์โรงเรียน 2. แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม สรุปได้ดังนี้ 2.1) การนำองค์กร ควรมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้รายบุคคล 2.2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์โรงเรียนควรมีการแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม 2.3) การมุ่งเน้นนักเรียน โรงเรียนควรมีแนวคิดที่มุ่งการพัฒนาให้มีความยั่งยืนอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน 2.4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้โรงเรียนควรมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน และคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคต 2.5) การมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2.6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ โรงเรียนควรมีการวางแผน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน 2.7) ผลลัพธ์ควรกำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาและบริการ

อริสา ฐานะกาญจน์ และพระมหาสุพจน์ สุเมโธ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ และ 2) เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครอง และองค์กรชุมชนโรงเรียน

อนุบาลรุ่งรัศมี จำนวน 7 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) กลยุทธ์การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมี ประกอบด้วย วิสัยทัศน์โรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมีพันธกิจ เป้าหมาย และ 5 กลยุทธ์ (2) ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมี โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเป็นไปได้และความเหมาะสม คิดร้อยละ 100 และมีความเป็นประโยชน์คิดร้อยละ 100 การยืนยันกลยุทธ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันในกลยุทธ์การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งรัศมี แต่มีข้อเสนอบางประเด็นดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา ควรบอกรับรองประสิทธิผลในการพัฒนาครูในด้านใด 2) โครงการ/กิจกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของแต่ละกลยุทธ์ควรปรับลดให้หมดสมกับเวลาในการดำเนินงาน 3) โครงการ/กิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาควรปรับให้ ชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากขึ้น

รัชต์ ไตรมาลัย (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0 งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาปัจจุบันในการบริหารสถาบันอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการสถาบันอาชีวศึกษา และพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์สำหรับสถาบัน เพื่อรองรับประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างมาจากสถาบันอาชีวศึกษา 19 แห่ง รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 216 คน ซึ่งรวมถึงสภาสถาบันอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในเยอรมนี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ ผู้บริหารครู และพนักงานของแต่ละสถาบัน ผู้ประกอบการ และผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยเป็นแบบจำลองและการจัดการความเป็นเลิศของสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารคณะ 2) การพัฒนาหลักสูตรและการประกันคุณภาพการศึกษาให้ รองรับประเทศไทย 4.0 3) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการงบประมาณและธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาวัตถุประสงค์ภารกิจ และเป้าหมายของการจัดการสถาบันอาชีวศึกษาตามบริบทของสังคมและประเทศชาติ และ 5) เทคโนโลยี นวัตกรรมอาชีวศึกษาที่มีโครงสร้างหลักรองรับประเทศไทย 4.0

ภูมิภัทร กลางโคตร (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียน

เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้ของกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ และ 3) พัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสร้างกลยุทธ์ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และส่วนที่ 3 การศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 3 โรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง จำนวน 3 รอบ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้ของกลยุทธ์ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 480 คน ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์ โดยร่างคู่มือการใช้กลยุทธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมในการนำไปใช้ ด้วยแบบสัมภาษณ์ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แก๊ไขและปรับปรุงคู่มือการใช้กลยุทธ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ 2) กลยุทธ์ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับบทนำ กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ และบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่าคู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมมาก

พันธิวิทย์ เลี้ยงชีพชอบ (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และคนไทย 4.0 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีทุกระยะที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวน 589 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีแบบประเมินกรอบแนวคิด แบบสอบถาม และแบบประเมินร่างกลยุทธ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) กรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนรู้ (3) การวัดผลประเมินผล (4) การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) จุดแข็ง คือ

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จุดอ่อน คือ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และการวัดผลประเมินผล โอกาส คือ สภาพสังคม ภาวะคุกคาม คือ การเมืองและนโยบายของรัฐสภาพเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี 4) กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0 ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก คือ (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทย 4.0 ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล (2) พัฒนาการจัดการเรียนรู้มุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทย 4.0 ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล (3) เพิ่มการวัดผลประเมินผลคุณลักษณะคนไทย 4.0 ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล (4) เร่งรัดพัฒนาจัดหาและใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะคนไทย 4.0 ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล

วีรชน บัวพันธ์ (2561) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนหุ่นยนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง สํารวจ ตรวจสอบ ทดลองใช้ และรับรองรูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษางานวิจัย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคุณภาพและรางวัลโรงเรียนคุณภาพ เพื่อให้ได้กรอบรูปแบบ จำนวน 6 ประเด็น 2) สํารวจข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นเลิศด้านหุ่นยนต์และโรงเรียนที่เริ่มจัดการเรียนการสอนหุ่นยนต์ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 24 คน 3) สร้างร่างรูปแบบและตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของร่างรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน 4) ทดลองใช้ร่างรูปแบบ ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา 5) ปรับปรุงร่างรูปแบบและ การรับรองร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน 6) เขียนรายงานการวิจัยเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อการสรุปผล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสร้างกรอบรูปแบบได้ประเด็นในกรอบรูปแบบ 6 ประเด็น คือ 1.1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 1.2) หลักสูตรสถานศึกษา และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 1.3) อาคาร สถานที่ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 1.4) โรงเรียน และชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษา 1.5) ครู และบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ 1.6) โรงเรียนมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านหุ่นยนต์ ได้รูปแบบ S'LCN4M: PAR ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบได้ผลว่า รูปแบบมีคุณภาพและสามารถนำรูปแบบไปใช้ได้จริง 3) ผลสำเร็จที่ได้จากการทดลองใช้ร่างรูปแบบ ซึ่งเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนหุ่นยนต์ ครูผู้สอนหุ่นยนต์ และนักเรียนที่เรียนหุ่นยนต์ 3.1) ผลสำเร็จของโรงเรียนที่ทดลอง

ใช้ร่างรูปแบบ ผลสำเร็จในด้านการมีหลักสูตรหุ่นยนต์ของโรงเรียน โรงเรียน ทั้ง 2 โรงเรียนที่ทดลองใช้ร่างรูปแบบมีหลักสูตรหุ่นยนต์ของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดและในด้านรางวัลที่โรงเรียนได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 1 โรงเรียน และไม่เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 1 โรงเรียน 3.2) ผลสำเร็จของครูผู้สอนหุ่นยนต์ ในด้านความรู้ความสามารถและการจัดการเรียนการสอนหุ่นยนต์ ครูผู้สอนหุ่นยนต์ทั้ง 2 โรงเรียน มีผลการประเมินในระดับดีมาก และในด้านรางวัลที่ครูได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 1 คน และไม่เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 1 คน 3.3) ผลสำเร็จของนักเรียนที่เรียนหุ่นยนต์ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนที่เรียนหุ่นยนต์ทั้ง 26 คน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหุ่นยนต์ในระดับดีมาก และในด้านรางวัลที่นักเรียนได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 13 คน และไม่เป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัด 13 คน

อร่าม วัฒนะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 552 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่มีความเที่ยง 0.99 สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้คือร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณภาพครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) คุณภาพนักเรียน 6) การบริหารจัดการ 7) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาประกอบด้วยองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการบริหารสถานศึกษา

สู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ 3 เจาะใจความสำเร็จ 3. การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรพรเพชญ โทวิชา (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา สมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 2) กลยุทธ์การพัฒนาการวิจัยของสถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง 3) กลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 4) กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน 6) กลยุทธ์การพัฒนากิจการนักเรียน และ 7) กลยุทธ์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน 3. การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 3.1 การตรวจสอบเชิงคุณภาพ พบว่า มีความถูกต้อง มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 3.2 การตรวจสอบเชิงปริมาณ พบว่า มีความถูกต้องและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วินุลาศ เจริญชัย (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 4) เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 77 ตัวชี้วัด ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรูปแบบประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) การจัดการความรู้ 4) การจัดการกระบวนการ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 ประเมินผล และส่วนที่ 5 เจื่อนไข และผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 4) การนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้ พบว่า ก่อนการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการนำรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความพึงพอใจการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 4 นำกลยุทธ์ไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม และแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดการศึกษาในระบบ

ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล และการจัดการศึกษานอกระบบ กลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย กลยุทธ์การกระจายอำนาจ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การบริหารจัดการตนเอง กลยุทธ์การตรวจสอบและถ่วงดุล และกลยุทธ์การศึกษาตลอดชีวิต ผลการใช้กลยุทธ์ พบว่าคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยต่างประเทศ

Fulston Schools (2003) ได้เสนอรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยในการบริหาร 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การวางแผนกระบวนการสนับสนุนการศึกษา 5) ทรัพยากรบุคคล 6) ผลการปฏิบัติงาน

Ka-ho (2003) ได้ศึกษาเรื่อง “Decentralization and Marketization of Education Singapore : A Case Study of School Excellence Model” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อตรวจสอบและศึกษาปรัชญารวมถึงหลักการของรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากรัฐบาลสิงคโปร์เปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยการเสนอนโยบายการกระจายอำนาจ เพราะหวังว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสามารถและความยืดหยุ่นในการพัฒนาจุดแข็ง ของตนเอง และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างดีแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลสนับสนุนให้การศึกษาอย่างมีคุณภาพ คือ การนำเสนอรูปแบบสถานศึกษา DoD ได้รับคะแนนเกือบสูงสุด ของรัฐในการอ่านและเขียน ในการแข่งขัน National Assessment of Education Progress ในปี ค.ศ. 1998 นักเรียนผิวขาว และกลุ่มอื่น ๆ ได้รับคะแนนดีกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ในรัฐอื่น ๆ และความแตกต่างระหว่างสีผิว และกลุ่มอื่น ๆ บริบททางทหาร ของ DoD มีส่วนช่วยสนับสนุนให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จเหล่านั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา เช่น กระบวนการของการวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งไปในทิศทางเดียวกันขององค์ประกอบที่สำคัญ เช่น กระบวนการของการวางแผนกลยุทธ์การมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันขององค์ประกอบที่สำคัญ ความคาดหวังที่สูงของคุณภาพของผู้สอน โปรแกรมก่อนเรียนและหลังเรียนขนาดของสถานศึกษา และพันธะผูกขาดจากทางทหาร

Arpie (2007) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินขอบข่ายและการดำเนินการขององค์กรที่ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก (PBO) ที่ได้บูรณาการระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ามาใช้บริหารองค์กรเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงานและเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาการบริหาร

จัดการของ Federal Student Aid กระทรวงศึกษาธิการที่มีการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานไปสู่การบริหารจัดการที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งถือว่าประสบความสำเร็จในการบริหารงาน งานวิจัยนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก รัฐบาลกำลังให้ความสนใจในเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์มาก เนื่องจากช่วงปลายทศวรรษ 1990 มีองค์กรที่บริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานนี้ทำให้การปฏิบัติงานเป็นลักษณะของการดำเนินธุรกิจมากขึ้น เน้นลูกค้าและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เมื่อ FSA ได้นำระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานนี้มาใช้ทำให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสในการทำงานอีกด้วย

Patrick (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียน โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพศึกษาเป็นรายกรณี พบว่า การจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ การสนับสนุนจากผู้บริหารที่เข้มแข็ง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม การใช้การอบรมในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะจะสอดคล้องกับการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงาน

Ralph (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ระบบการศึกษาของโรงเรียนในเขตเมือง ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนส่งผลดีต่อโรงเรียนและทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการบริหารจัดการโรงเรียน ทำให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือพัฒนางานกับผู้นำชุมชนมากยิ่งขึ้น แต่ยังพบว่าปัญหาอุปสรรคในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในเขตเมือง คือการคัดเลือกและการฝึกอบรมผู้รับผิดชอบและขนาดของกลุ่มใหญ่เกินไป

Stephen (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศโดยรวม ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเปรียบเทียบในโรงเรียนที่มีระบบบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยรวมมาใช้ จำนวน 4 โรงเรียน กับโรงเรียนที่ไม่มีการนำระบบบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยรวมมาใช้ จำนวน 4 โรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามในการฝึกอบรมและการเข้าใจแนวคิดในเรื่องระบบบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยรวม นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในเรื่องการตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนซึ่งถือว่า ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นคุณภาพสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน

Kruger (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยรวม เครื่องมือสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน โดยใช้หลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางในการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมหลักการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ผู้นำด้านการสนับสนุนและการช่วยเหลือ ทำให้การปรับปรุงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการจัดการคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรม 8 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความมุ่งมั่นทำงาน สนับสนุนและช่วยเหลือลูกน้อง มีความสามารถในการใช้ข้อมูลสถิติในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสื่อสาร ใช้แรงจูงใจในการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

McCarthy (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยชุมชนมิชิแกน และศึกษาผลงานการวางแผนกลยุทธ์ที่มีต่อปัจจัยด้านบรรยากาศ บางประการ พบว่า วิทยาลัยชุมชนส่วนมากใช้การวางแผนกลยุทธ์มาแล้ว 4-5 ปี เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ลักษณะของกลยุทธ์มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ การวินิจฉัยพันธกิจ การวิเคราะห์ปัจจัย การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล การพิจารณาทางเลือก การวิเคราะห์วัฒนธรรม การปรับปรุงความเข้าใจชุมชน การจัดสรรทรัพยากร ให้เพียงพอต่อการวางแผนกลยุทธ์ไปใช้ และการปรับปรุงสถานภาพด้านการเงิน จากการวิเคราะห์ทางสถิติไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างขนาดฐานการเงินและคุณภาพแผนกลยุทธ์ของวิทยาลัยชุมชนกับการใช้แผนกลยุทธ์ และปัญหาสำคัญที่พบ คือ การไม่มีเวลาพอในการทำแผนกลยุทธ์ และเห็นว่า แผนกลยุทธ์มีประโยชน์ในแง่ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางในการเปลี่ยนแปลง

Baldwin (2014) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง เพื่อวินิจฉัยและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อสนับสนุนและยับยั้งการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ในโรงเรียน การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์บุคลากรในโรงเรียน จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่สนับสนุนการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ ได้แก่ ความเป็นวิชาชีพของบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ภาวะผู้นำของครูใหญ่เปิดเผยสร้างถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนสำนักงานท้องถิ่น ส่วนปัจจัยที่ยับยั้งการนำรูปแบบดังกล่าวมาใช้ ได้แก่ การขาดปัจจัยเสริมข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น ความไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์และจัดสรรเวลาให้กับการจัดทำแผนกลยุทธ์ไม่เพียงพอ

Aldaihani (2014) ได้ทำการศึกษารูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนในโรงเรียนรัฐบาลในรัฐคุเวต มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนและการประยุกต์ใช้กับการศึกษาในโลกอาหรับโดยทั่วไปและในคูเวตโดยเฉพาะ ผู้วิจัยได้ทบทวนและวิเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับแบบจำลองความเป็นเลิศและบทบาทที่พวกเขาสามารถนำไปใช้ในสถาบันการศึกษา จากการทบทวนครั้งนี้โมเดลความเป็นเลิศของโรงเรียนได้รับการเสนอ เพื่อปรับปรุงสถานะและคุณสมบัติของครูสร้างระบบการกำกับดูแลที่ดีทั้งในระดับท้องถิ่นและส่วนกลางนำรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความโปร่งใสในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โรงเรียนจะต้องดำเนินการ

ประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังและความต้องการของสภาพแวดล้อม ในท้องถิ่นและระดับโลก นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในด้านหนึ่งด้วยทรัพยากรจริงที่มีอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในอีกด้านหนึ่ง การบรรลุความเป็นเลิศของโรงเรียนต้องมี วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและการคิดนอกกรอบ ความเป็นเลิศ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและความคิดนอกกรอบ ซึ่งต้องมีการปรับโครงสร้างกระบวนการ โรงเรียนทั้งหมดและจัดโครงสร้างของโรงเรียนใหม่ ที่นำวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา เป้าหมายของแบบจำลองความเป็นเลิศของโรงเรียน คือ การปรับปรุง คุณภาพการสอนและกระบวนการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กำหนดกรอบการทำงาน โดยรวมซึ่งองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำโรงเรียนมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการ ดังกล่าวโดยจัดทำแผนเพื่อเป็นแนวทางในกระบวนการความเป็นเลิศทั้งหมด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนใหญ่มีการดำเนินการตามองค์ประกอบ ด้านการนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้น บุคลากร การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และด้านผลลัพธ์ เป็นการพัฒนสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในลักษณะการพัฒนารูปแบบการบริหาร การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษามี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษายอมรับในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ชุมชนจนถึงระดับชาติ ทำให้มีการ บริหารจัดการที่เป็นระบบส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน มีคุณภาพทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข อันเป็นการพัฒนาวิธีการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดีขึ้นเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และดำเนินการตามความมุ่งหมายแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

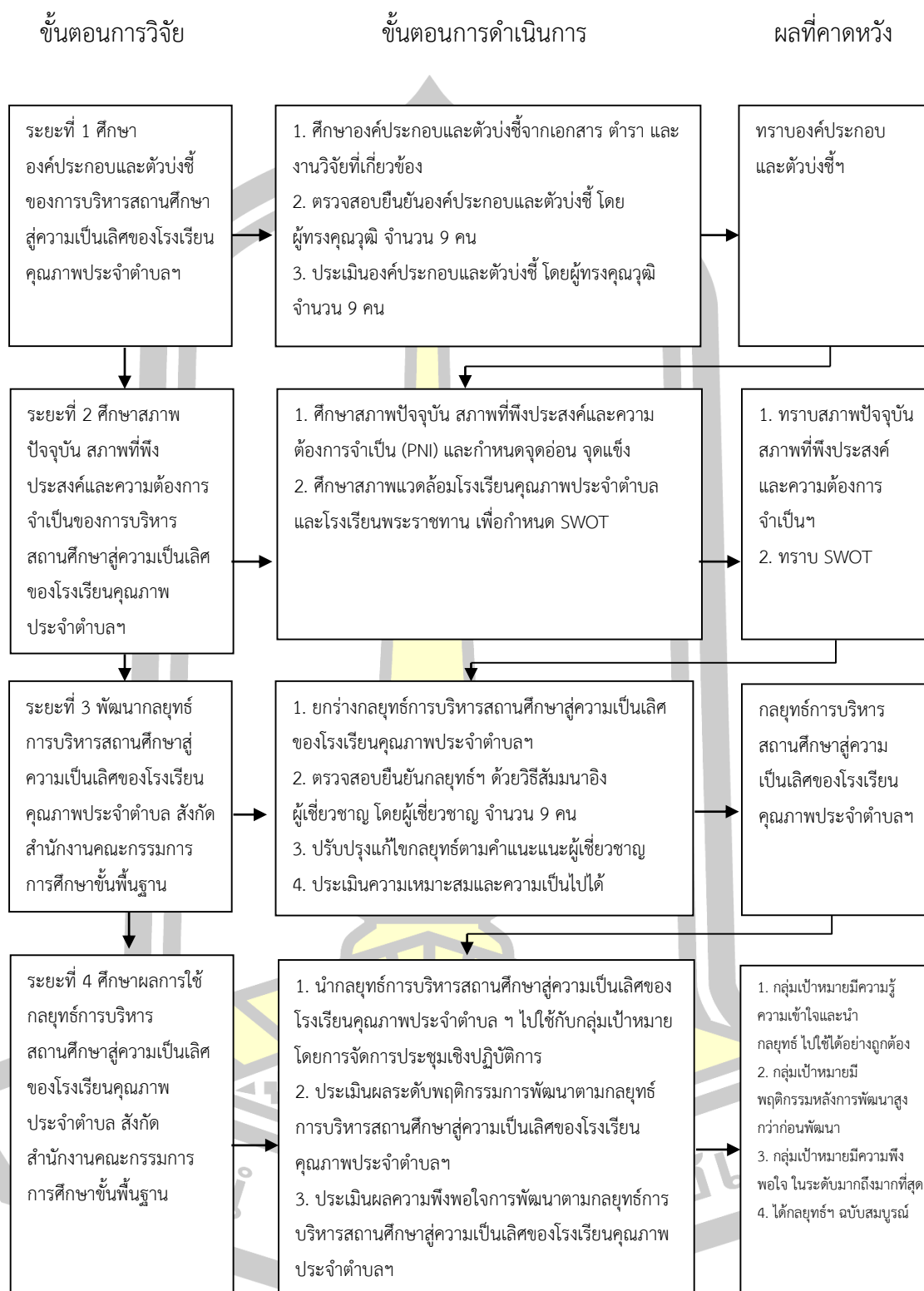
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 2

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ และยกร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมเอกสารการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในวันที่ 1 สิงหาคม 2563 ณ ห้องประชุม ประภาภักดีโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1 นักบริหารการศึกษา ที่จบการศึกษารับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 นักบริหารสถานศึกษาที่จบการศึกษามหาบัณฑิตหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา/วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.3 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีผลงานทางวิชาการหนังสือตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ดังนี้

1. อาจารย์ ดร.ดิเรก พรสีมา ตำแหน่ง คณบดีวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ดร.ภูมิพัธ เรืองแหล่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
6. ดร.ประพนธ์ หลีสิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนเศรษฐบุทรบำเพ็ญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
7. ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
8. ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
9. นางสาวชญาภาญ์ ศรีเนตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมเอกสารการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 1 สิงหาคม 2563 ณ ห้องประชุม ประภาภักดิ์โพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับ ระยะที่ 1 ตอนที่ 2)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบประเมิน

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ ดังรายชื่อต่อไปนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน คุณวุฒิ (กศ.ด.) การวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ คุณวุฒิ (ศษ.ด.) การบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธุ์ คุณวุฒิ (ปร.ด.) วิจัยและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา

4) ดร.สมหวัง พันธะลี คุณวุฒิ (ปร.ด.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา

5) ดร.มานะ ครุฑโรจน์ คุณวุฒิ (ปร.ด.) การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัย รุรกิจบัณฑิตย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

3.3.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 9 คน

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒินำไป วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อทราบความเหมาะสมและดำเนินการปรับปรุง แก้ไขต่อไป

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556))

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยแล้วนำไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในกลุ่มที่มีลักษณะให้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1,514 คน จากโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในกลุ่มสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 757 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 308 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน

2.2.2 ผู้วิจัยคำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	จังหวัด	จำนวน เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	นครราชสีมา	7	574	116
2	ชัยภูมิ	3	244	50
3	บุรีรัมย์	4	378	78
4	สุรินทร์	3	318	64
รวม		17	1,514	308

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประเภทสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา ประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยยึดความมุ่งหมายและจากนิยามศัพท์เป็นหลัก

3. ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ชุดเดิม รายชื่อในภาคผนวก ก)

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 30 ชุด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20–1.00 มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวมของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.891 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.896 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.885

3.7 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.8 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยผู้วิจัยนำทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตนเอง รวมจำนวน 308 ฉบับ

4.3 กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยการติดตามของผู้วิจัยได้กลับคืนจำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.26

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในตอนต้นที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามในจากระยะที่ 2 ตอนที่ 1 ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติพื้นฐาน (Percentage)

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงและค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 ตอนที่ 1 มาหาค่าและจัดกลุ่มดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ซึ่งมีวิธีการพิจารณา ดังนี้

$$\text{ถ้า } x = (PNI_{\max} - PNI_{\min}) \div 2 \text{ และ } y = x + PNI_{\min}$$

แล้ว กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ จะอยู่ในช่วง $PNI_{\min}$ ถึง y ซึ่งเป็น

จุดแข็ง (S)

และ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง จะอยู่ในช่วง $y + 0.001$ ถึง $PNI_{\max}$

ซึ่งเป็นจุดอ่อน (W)

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ในระยะที่ 1 นำมาเป็นกรณีศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล/โรงเรียนพระราชทาน จำนวน 5 โรงเรียน

1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอศึกษาข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง วันที่ 8, 9, 15, 16 และ 22 ตุลาคม 2563

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 10 คน จากโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลซึ่งเป็นโรงเรียนพระราชทาน จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น ดังนี้

1. โรงเรียนไตรคามสามัคคีวิทยา (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2561 ระดับก่อนประถมศึกษาขนาดเล็ก) สพป.บุรีรัมย์ เขต 1 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

2. โรงเรียนโนนจันทิกห้วยแก้ววิทยา (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2561 ระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก) สพป.ขอนแก่น เขต 3 อำเภองาวใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

3. โรงเรียนบ้านหนองนาคำ (รางวัลพระราชทาน ปี 2561 ขนาดเล็ก ระดับก่อนประถมศึกษา) สพป.อุดรธานี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

4. โรงเรียนบ้านนาโคก (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2562 ระดับประถมศึกษา ขนาดกลาง) สพป.เลย เขต 1 อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

5. โรงเรียนบ้านหนองแขวงหนองหัวคน (รางวัลพระราชทาน ปี 2561 ขนาดเล็ก ระดับประถมศึกษา) สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จาก

การศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระยะที่ 2 ตอนที่ 1)

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ

ความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่

ปรึกษา

3.3.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บ

รวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอศึกษาข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการสัมภาษณ์และนัดหมายวันสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์พร้อมทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มาสรุปประเด็นและนำเสนอ

โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) จำแนกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

โดยวิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลเป็น จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหาร

สถานศึกษา

ตอนที่ 2 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์ประเด็นหลักของแนวคิดหลักการและนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น จุดอ่อน จุดแข็ง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการศึกษาสภาพแวดล้อมจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคาม โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล/โรงเรียนพระราชทาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 และ 1.2 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับที่1) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแนวทางเชิงโครงสร้างความคิดที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้แก่ กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2563 ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็น
นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 นักวิชาการบริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับดุขุภักดิ์บัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา

2.1.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือ
เป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 มีผลงานทางวิชาการหนังสือตำราและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร
สถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารการศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหาร
การศึกษา

2.2.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2.3 มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหาร
การศึกษา

2.3.2 มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุขุภักดิ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

3. ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

4. ดร.ฐิตินันท์ อุปการ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

5. นางสาววิมล เถาว์วัลย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

6. นางสาว จันทรเสนา ขำราชการบ้านาญ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

7. นายปัญญาพิพัฒน์ บำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

8. นางเกษร คำวิโส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

9. นายสันติชัย โสมศรีแพง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองนาคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เกี่ยวกับร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการ การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีขั้นตอนในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2.2 สร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับที่ 1)

4.2.3 กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดตามตอนที่ 3 ข้อ 3

4.2.4 จัดเตรียมนัดหมายการสัมมนา

4.2.5 ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ร่วมสัมมนา

4.2.6 จัดข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ โดยผู้วิจัย และมีผู้ให้บริการทั่วไปทำหน้าที่บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การสนทนากลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น

4.2.7 วิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูล ข้อเท็จจริง จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ได้ร่างกลยุทธ์ฉบับปรับปรุง

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปตรวจสอบยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ด้วยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

นำร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2563 ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน (ชุดเดียวกันกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบประเมิน

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,

2556)

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิมรายชื่อดังภาคผนวก ก) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 9 คน

4.3 ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมการสัมมนาอิง
ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean)
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,
2556)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 พัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการดำเนินงานในระยะที่ 3 ได้ร่างกลยุทธ์ และคู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปเล่ม นำไปใช้โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ในวันที่ 6-9 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลดำนมะขามเตี้ย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ในโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

3.1.1 คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.1 คู่มือการปฏิบัติตามขั้นตอนหรือพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.2 แบบทดสอบ แบบปรนัย 4 ตัวเลือก

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนามาจาก
การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ปรับปรุงแก้ไขพร้อมประเมินความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ ในระยะที่ 3 ตอนที่ 5

3.3.2 แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา

3.3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.3.2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 ข้อ แบบทดสอบก่อน-หลังการพัฒนาเป็นชุดเดียวกันแต่
สลับข้อคำถาม

3.3.2.3 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
ความถูกต้อง

3.3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่
ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่ได้รับการแก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.2.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญ
กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประชุมเชิง
ปฏิบัติการ ในวันที่ 6-9 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลดำนมะขามเตี้ย สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

4.2 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายก่อนการพัฒนาในวันปฐมนิเทศและหลังการพัฒนา ทดสอบพร้อมกันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบทดสอบ นำข้อมูลที่ได้จาก 4.2 ทั้งผลการทดสอบก่อนพัฒนา และหลังพัฒนา มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อเปรียบเทียบแตกต่างโดยวิธีทางสถิติ (T-test)

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วและพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 2 ประเมินผลระดับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีดำเนินการวิจัย

นำแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประเมินกับกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

1. ก่อนการพัฒนา โดยประเมินในวันปฐมนิเทศหรือวันแรกของการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง

2. หลังการพัฒนา โดยประเมินในวันรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วมหลังจากการพัฒนาตามกลยุทธ์ครบตามระยะเวลา (90 วัน) โดยผู้นิเทศเป็นผู้ประเมิน ในวันที่ 8-9 เมษายน 2564

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (ที่ได้รับการพัฒนาตามกลยุทธ์)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบประเมินระดับพฤติกรรม

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินระดับพฤติกรรมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินระดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิมตั้งรายชื่อในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้ว พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินระดับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนา

4.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินระดับพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองตามสภาพความเป็นจริง

4.3 ผู้วิจัยนัดหมายวันรับการนิเทศแบบมีส่วนร่วมโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยากร และผู้วิจัย

4.4 ประเมินระดับพฤติกรรมโดยผู้นิเทศ หลังจากการพัฒนาตามกลยุทธ์สิ้นสุดตามระยะเวลา (90 วัน) จากนั้นตรวจสอบและคัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินไปจัดทำกระทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบประเมินระดับพฤติกรรม ทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้รับการพัฒนา เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.1.2 ข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ความเหมาะสมออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ
ระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ
ระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ
ระดับน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ
ระดับน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนา กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 3 ประเมินผลความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วิธีดำเนินการวิจัย

นำแบบประเมินระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ไปประเมินกับกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มที่เข้ารับการพัฒนาดังสิ้นสุดการพัฒนาตามกลยุทธ์ครบตาม
ระยะเวลา (90 วัน) ในวันที่ 8-9 เมษายน 2564

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
10 คน ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
(ที่ได้รับการพัฒนาตามกลยุทธ์)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบประเมินระดับความพึงพอใจ

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
ความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิมดังรายชื่อใน ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้ว ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนา

4.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินระดับความพึงพอใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมิน ตามสภาพความเป็นจริงหลังจากการพัฒนาตามกลยุทธ์สิ้นสุดตามระยะเวลา (90 วัน) จากนั้น ตรวจสอบและคัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินไปจัดกระทำ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำแบบประเมินระดับความพึงพอใจ ทุกฉบับมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้รับการพัฒนา เป็นการ วิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพ และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.1.2 ข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ความเหมาะสม ออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์ฯ
ระดับน้อยที่สุด

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมินระดับความพึงพอใจต่อ
การพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (Mean)
ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วและนำเสนอ
โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดใน แบบประเมินระดับ
ความพึงพอใจ ที่ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้เสนอแนะให้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้มีความ
เหมาะสมกับบริบทและเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายโดยใช้สูตร
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย
	R	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
	$\sum X$	แทน	คะแนนรวมที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	N	แทน	จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนรวม

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

พหุ ประถมศึกษา

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

พหุบัน ปณ จิต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 4 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการนำองค์กร	1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
	1.2 สื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน
	1.3 กำกับดูแลโรงเรียน
	1.4 ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
	1.5 รับผิดชอบต่อสังคม
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	2.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์
	2.2 กำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
	2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ
	2.4 ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.1 การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	3.3 หลักสูตรและการสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.1 การวัดผลการดำเนินการ
	4.2 การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
	4.3 การปรับปรุงผลการดำเนินการ
	4.4 ความรู้ขององค์กร
	4.5 ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ด้านบุคลากร	5.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
	5.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร
	5.3 ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
	5.4 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	6.1 การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ
	6.2 การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ
	6.3 การจัดการนวัตกรรม
	6.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ
	6.5 ระบบสารสนเทศและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน
	6.6 การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
7. ด้านผลลัพธ์	7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน
	7.2 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ
	7.3 ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน
	7.4 ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	7.5 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร
	7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม
	7.7 ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
	7.8 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและตลาด

จากตาราง 10 พบว่า ผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 7 องค์ประกอบ 36 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ผลตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบยืนยัน ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) ในวันที่ 1 สิงหาคม 2563 ณ ห้องประชุม ประภาภักดีโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ข้อเสนอแนะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
1. ด้านการนำองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	1. ด้านการนำองค์กร
1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
1.2 สื่อสารและผลการดำเนินการของโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ	1.2 สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน
1.3 กำกับดูแลโรงเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่ม “...ตามหลักธรรมาภิบาล”	1.3 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล
1.4 ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 1.5	1.5 พัฒนางค์กรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
1.5 รับผิดชอบต่อสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	1.5 รับผิดชอบต่อสังคม
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
2.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์
2.2 กำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “มีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์”	2.3 ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 2.4	2.4 จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
2.4 ปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 2.5	2.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.1 การรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความให้เป็นรูปธรรม	3.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความให้เป็นรูปธรรม	3.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
3.3 หลักสูตรและการสนับสนุนนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	3.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 3.4	3.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3.4 การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 3.5	3.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
4.1 การวัดผลการดำเนินการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความให้เป็นรูปธรรม	4.1 วัดผลการดำเนินการ
4.2 การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความให้เป็นรูปธรรม	4.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ
4.3 การปรับปรุงผลการดำเนินการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความให้เป็นรูปธรรม	4.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ
4.4 ความรู้ขององค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	4.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร
4.5 ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	4.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี
5. ด้านบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	5. ด้านบุคลากร
5.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน
5.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	5.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
5.3 ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับเปลี่ยนคำว่า “ประเมิน...”	5.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อ 5.4	5.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร
5.4 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มข้อความ “...ให้มีประสิทธิภาพ” และให้เป็นข้อ 5.5	5.5 พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
6.1 การออกแบบหลักสูตรและกระบวนการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน
6.2 การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน
6.3 การจัดการนวัตกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	6.3 จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน
6.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 6.5	6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ
6.5 ระบบสารสนเทศและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 6.6	6.6 พัฒนาการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ
6.6 การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 6.4	6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
7. ด้านผลลัพธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	7. ด้านผลลัพธ์
7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 7.4	7.4 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ
7.2 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.6	7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน
7.3 ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้รวมเป็นข้อ 7.6	รวมเป็นข้อ 7.6
7.4 ผลลัพธ์ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.3	7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
7.5 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.5	7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7.5 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.5	7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์ความรู้การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.1	7.1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม
7.7 ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและให้เป็นข้อ 7.2	7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย
7.8 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและตลาด	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้รวมเป็นข้อ 7.6	รวมเป็นข้อ 7.6

จากตาราง 11 สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านการนำองค์กร มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านบุคลากร มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ และด้านผลลัพธ์ มี 6 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านการนำองค์กร			
1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2 สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน	4.44	0.53	มาก
1.3 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล	4.44	0.53	มาก
1.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	4.56	0.53	มากที่สุด
1.5 รับผิดชอบต่อสังคม	4.67	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.56	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์			
2.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์	4.78	0.44	มากที่สุด
2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.67	0.50	มากที่สุด
2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.56	0.53	มากที่สุด
2.4 จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	4.62	0.50	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	4.61	0.50	มากที่สุด
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
3.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.67	0.50	มากที่สุด
3.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.67	0.50	มากที่สุด
3.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	4.44	0.53	มาก
3.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.44	0.53	มาก
3.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.56	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.56	0.52	มากที่สุด
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้			
4.1 วัดผลการดำเนินการ	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	4.56	0.53	มากที่สุด
4.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ	4.78	0.44	มากที่สุด
4.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร	4.78	0.44	มากที่สุด
4.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี	4.56	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.49	มากที่สุด
5. ด้านบุคลากร			
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน	4.44	0.53	มาก
5.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร	4.67	0.50	มากที่สุด
5.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.33	0.50	มาก
5.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร	4.48	0.53	มาก
5.5 พัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	4.47	0.51	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน			
6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน	4.67	0.50	มากที่สุด
6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน	4.33	0.50	มาก
6.3 จัดการนวัตกรรมการให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน	4.22	0.44	มาก
6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	4.22	0.44	มาก
6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	4.67	0.50	มากที่สุด
6.6 พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.48	0.47	มาก
7. ด้านผลลัพธ์			
7.1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม	4.67	0.50	มากที่สุด
7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย	4.89	0.33	มากที่สุด
7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด
7.4 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ	4.44	0.53	มาก
7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.78	0.44	มากที่สุด
7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	4.65	0.47	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.57	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษา
 สู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
 ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.64$)
 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการนำองค์กรและด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 ($\bar{X} = 4.56$) มี 2 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านกระบวนการ
 ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.47$)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
 การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
 การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตาราง 13-21

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 13 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) n = 308	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	139	45.13
2. ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	139	45.13
รวม	278	90.26
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	183	59.42
2. ปริญญาโท	90	29.22
3. ปริญญาเอก	5	1.62
รวม	278	90.26
ประเภทสถานศึกษา		
1. ประถมศึกษา	156	50.65
2. ขยายโอกาส	122	39.61
รวม	278	90.26

จากตาราง 13 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 90.26 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยแยกเป็น
 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน
 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยแยกเป็นปริญญาตรี จำนวน 183 คน
 คิดเป็นร้อยละ 59.42 ปริญญาโท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.22 และปริญญาเอก จำนวน
 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.62 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยแยกเป็นประถมศึกษา จำนวน
 156 คน คิดเป็นร้อยละ 50.65 ขยายโอกาส จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.61

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่
 ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

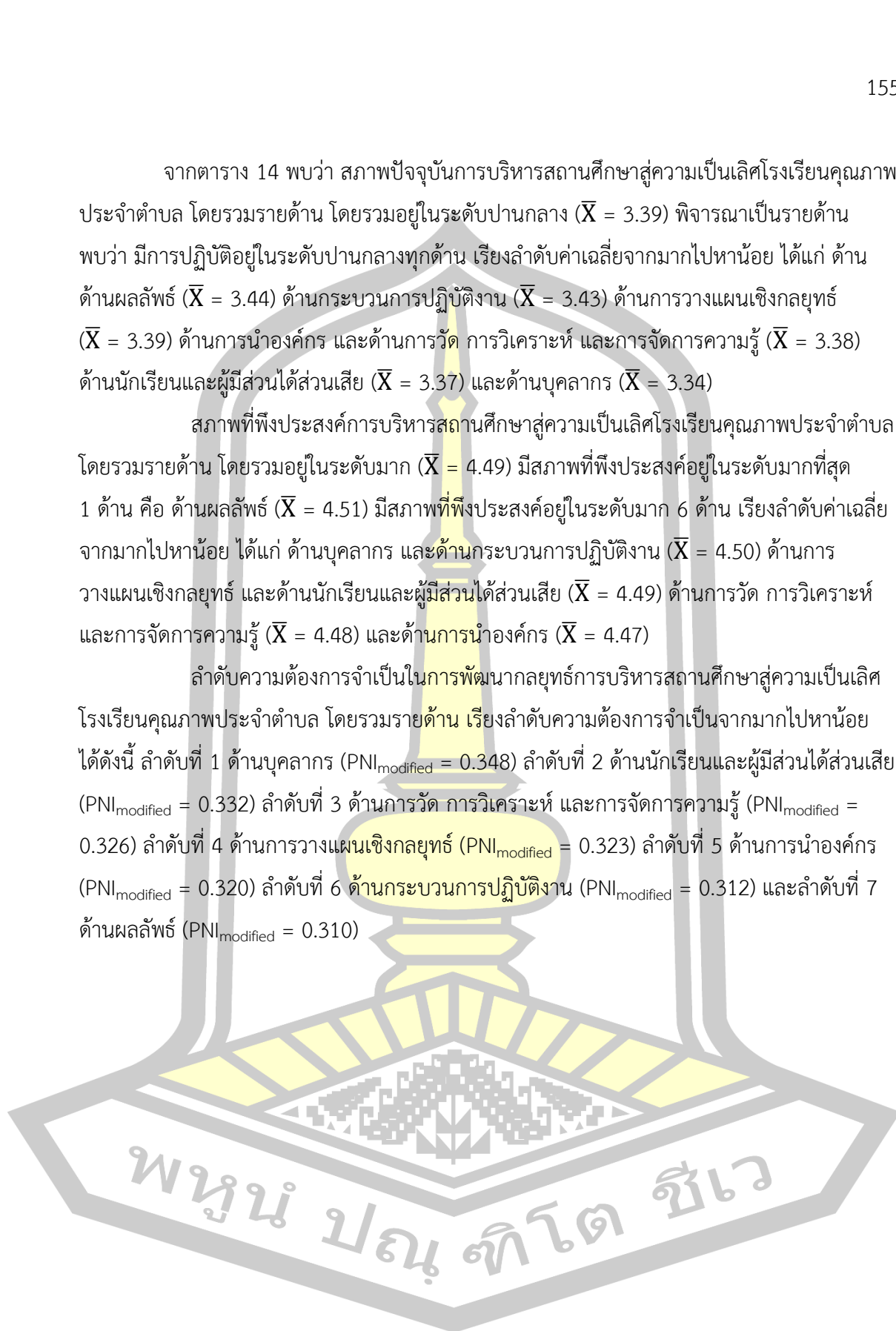
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
 จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
 โดยรวมรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความ เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1. ด้านการนำองค์กร	3.38	0.77	ปานกลาง	4.47	0.51	มาก	0.320	5
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.39	0.73	ปานกลาง	4.49	0.51	มาก	0.323	4
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	3.37	0.67	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.332	2
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.38	0.68	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก	0.326	3
5. ด้านบุคลากร	3.34	0.71	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	0.348	1
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.43	0.73	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก	0.312	6
7. ด้านผลลัพธ์	3.44	0.72	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด	0.310	7
โดยรวม	3.39	0.72	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.324	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.44$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านการนำองค์กร และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.38$) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.37$) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.34$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.51$) มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.47$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.348$) ลำดับที่ 2 ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.332$) ลำดับที่ 3 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.326$) ลำดับที่ 4 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.323$) ลำดับที่ 5 ด้านการนำองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.320$) ลำดับที่ 6 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.312$) และลำดับที่ 7 ด้านผลลัพธ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.310$)



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านการนำองค์กร

ด้านการนำองค์กร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	3.36	0.59	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก	0.327	3
1.2 สื่อสาร การดำเนินการของ โรงเรียน	3.47	0.87	ปานกลาง	4.48	0.52	มาก	0.290	5
1.3 กำกับดูแลโรงเรียน ตามหลักธรรมาภิบาล	3.30	0.71	ปานกลาง	4.49	0.51	มาก	0.360	1
1.4 ปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม	3.33	0.85	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก	0.336	2
1.5 รับผิดชอบต่อสังคม	3.46	0.82	ปานกลาง	4.47	0.51	มาก	0.292	4
โดยรวม	3.38	0.77	ปานกลาง	4.47	0.51	มาก	0.320	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) พิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สื่อสาร
การดำเนินการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.47$) รับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.46$) วิสัยทัศน์ ค่านิยม
และพันธกิจ ($\bar{X} = 3.36$) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ($\bar{X} = 3.33$) และกำกับดูแลโรงเรียนตาม
หลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.30$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึง
ประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำกับดูแลโรงเรียนตาม
หลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.49$) สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$) รับผิดชอบต่อสังคม
($\bar{X} = 4.47$) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.46$) และปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
($\bar{X} = 4.45$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการนำองค์กร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย
ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ($PNI_{\text{modified}} = 0.360$) ลำดับที่ 2 ปฏิบัติ
ตามกฎหมายและมีจริยธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.336$) ลำดับที่ 3 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
($PNI_{\text{modified}} = 0.327$) ลำดับที่ 4 รับผิดชอบต่อสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$) และลำดับที่ 5 สื่อสาร
การดำเนินการของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.290$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

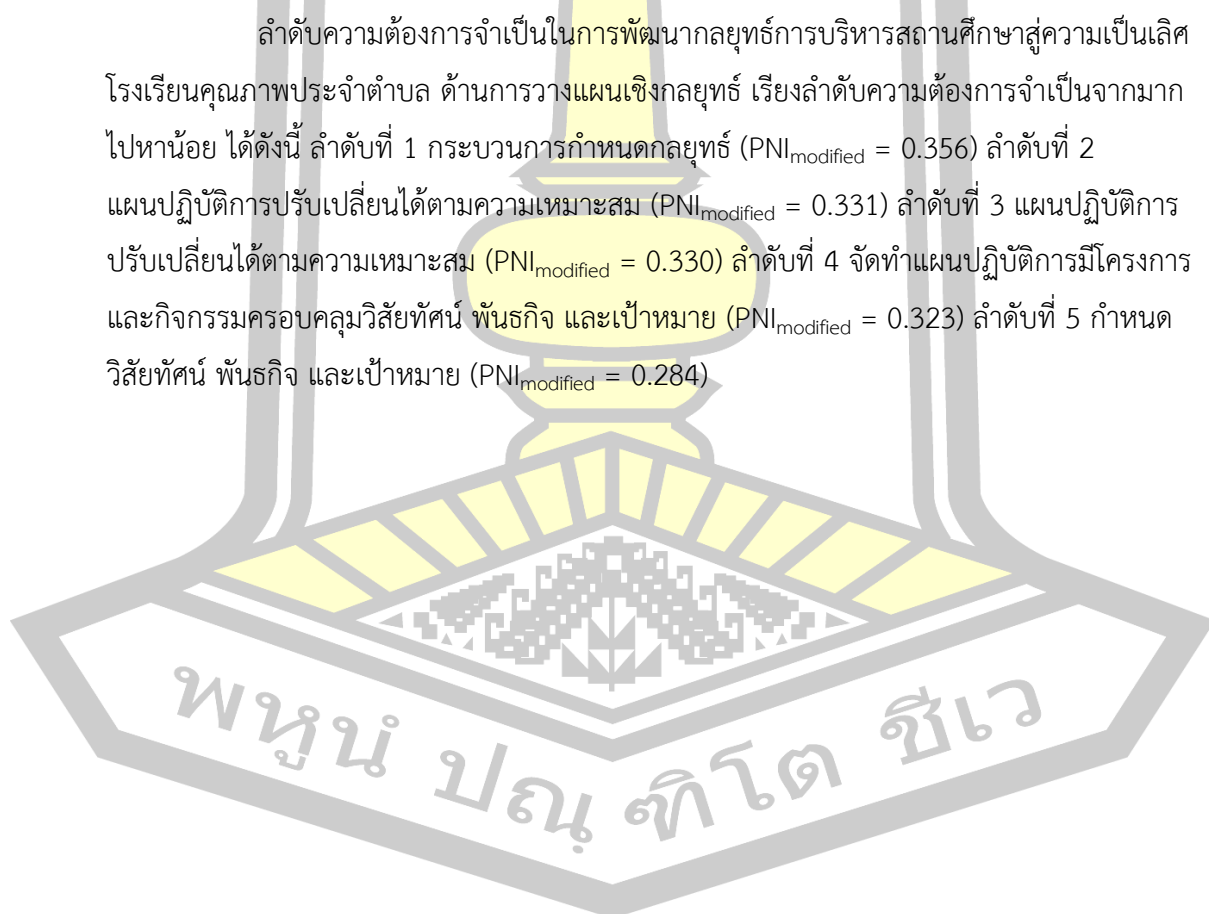
ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
2.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์	3.33	0.67	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	0.356	1
2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	3.49	0.87	ปานกลาง	4.47	0.52	มาก	0.284	5
2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการ มีโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	3.39	0.54	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก	0.323	4
2.4 จัดโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	3.38	0.82	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	0.331	2
2.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสม	3.36	0.82	ปานกลาง	4.47	0.50	มาก	0.330	3
โดยรวม	3.39	0.74	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.323	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) พิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.49$) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.39$) จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.38$) แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$) กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.33$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.50$) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.48$) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$) ลำดับที่ 2 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.331$) ลำดับที่ 3 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.330$) ลำดับที่ 4 จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการ และกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.323$) ลำดับที่ 5 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.284$)



ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
3.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.42	0.49	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.313	5
3.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.35	0.70	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก	0.340	2
3.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	3.35	0.68	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด	0.353	1
3.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.37	0.83	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก	0.324	4
3.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.37	0.67	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก	0.329	3
โดยรวม	3.37	0.67	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.332	

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.42$) ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.37$) ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($\bar{X} = 3.35$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.49$) ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.48$) ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.46$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากุญแจการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.353$) ลำดับที่ 2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.340$) ลำดับที่ 3 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.329$) ลำดับที่ 4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.324$) และลำดับที่ 5 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{\text{modified}} = 0.313$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
4.1 วัดผลการดำเนินการ	3.42	0.49	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	0.318	4
4.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	3.35	0.70	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.342	3
4.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ	3.33	0.67	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.347	2
4.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร	3.30	0.87	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก	0.351	1
4.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศด้วยเทคโนโลยี	3.49	0.68	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก	0.276	5
โดยรวม	3.38	0.68	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก	0.326	

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.49$) วัดผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.42$) วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.35$) ปรับปรุงผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.33$) และจัดระบบความรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.30$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัดผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.50$) วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และปรับปรุงผลการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.49$) จัดระบบความรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$) และจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.45$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 จัดระบบความรู้ขององค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.351$) ลำดับที่ 2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.347$) ลำดับที่ 3 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.342$) ลำดับที่ 4 วัดผลการดำเนินการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.318$) และลำดับที่ 5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.276$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
							D	
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน	3.35	0.60	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด	0.353	1

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
5.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร	3.34	0.70	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	0.352	2
5.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.36	0.68	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด	0.345	3
5.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร	3.34	0.88	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก	0.341	4
5.5 พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ	3.32	0.85	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก	0.337	5
โดยรวม	3.34	0.74	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	0.348	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.36$) พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($\bar{X} = 3.35$) สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร และเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร ($\bar{X} = 3.34$) และพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.32$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($\bar{X} = 4.53$) สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.52$) ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.51$) มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร ($\bar{X} = 4.48$) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากุญแจการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านบุคลากร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($PNI_{modified} = 0.353$) ลำดับที่ 2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.352$) ลำดับที่ 3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.345$) ลำดับที่ 4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.341$) และลำดับที่ 5 พัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.337$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน	3.46	0.53	ปานกลาง	4.47	0.53	มาก	0.305	4
6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน	3.40	0.71	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	0.316	3
6.3 จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน	3.39	0.69	ปานกลาง	4.54	0.50	มากที่สุด	0.329	2
6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	3.36	0.85	ปานกลาง	4.49	0.50	มาก	0.354	1
6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	3.49	0.75	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด	0.286	5
6.6 พัฒนาการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ	3.51	0.85	มาก	4.50	0.51	มาก	0.285	6
โดยรวม	3.43	0.73	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก	0.312	

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.51$) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ($\bar{X} = 3.49$) ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) และเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ($\bar{X} = 3.36$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$) ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ($\bar{X} = 4.51$) มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.50$) เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ($\bar{X} = 4.49$) และออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ($PNI_{\text{modified}} = 0.345$) ลำดับที่ 2 จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.329$) ลำดับที่ 3 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.316$) ลำดับที่ 4 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.305$) ลำดับที่ 5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.286$) และลำดับที่ 6 พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.285$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ
จำเป็น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D) D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
7.1 นวัตกรรม กำกับดูแลด้าน ต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเหมาะสม	3.37	0.68	ปานกลาง	4.53	0.50	มากที่สุด	0.345	1
7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการ หรือแนวปฏิบัติและบรรลุ เป้าหมาย	3.38	0.70	ปานกลาง	4.51	0.51	มากที่สุด	0.337	2
7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วน เสียพึงพอใจต่อการบริหาร จัดการสถานศึกษา	3.43	0.52	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	0.318	4
7.4 หลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น นักเรียนมีประสิทธิภาพ	3.40	0.82	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	0.330	3
7.5 บุคลากรมีความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.53	0.75	มาก	4.47	0.50	มาก	0.268	5
7.6 บริหารจัดการตาม กระบวนการเกิดประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของชุมชน	3.54	0.85	มาก	4.48	0.50	มาก	0.266	6
โดยรวม	3.44	0.72	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด	0.310	

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล ด้านผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการตาม
กระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($\bar{X} = 3.54$) และบุคลากรมีความสามารถและ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.53$) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.43$) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.40$) กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.38$) และนำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.37$)

สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผลลัพธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.52$) และกลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($\bar{X} = 4.48$) และบุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$)

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผลลัพธ์ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.345$) ลำดับที่ 2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) ลำดับที่ 3 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.330$) ลำดับที่ 4 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.318$) ลำดับที่ 5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.268$) และลำดับที่ 6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.266$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อกำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน จากการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี PNI_{modified} ซึ่งมีวิธีการพิจารณา ดังนี้

$$\text{ถ้า } x = (PNI_{\text{max}} - PNI_{\text{min}}) \div 2 \text{ และ } y = x + PNI_{\text{min}}$$

แล้ว กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ จะอยู่ในช่วง PNI_{min} ถึง y เป็นจุดแข็ง (S)

และกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง จะอยู่ในช่วง $y + 0.001$ ถึง PNI_{max} เป็นจุดอ่อน (W)

พิจารณาผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับตาม ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจาก ระยะที่ 2 ตอนที่ 1 ได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม ($x = 0.019$ และ $y = 0.329$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = $0.019-0.329$ เป็นจุดแข็ง (S)

1.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = $0.330-0.348$ เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 22 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
1. ด้านการนำองค์กร	0.320	ต่ำ	S
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.323	ต่ำ	S
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.332	สูง	W
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	0.326	ต่ำ	S
5. ด้านบุคลากร	0.348	สูง	W
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	0.312	ต่ำ	S
7. ด้านผลลัพธ์	0.310	ต่ำ	S

จากตาราง 22 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมรายด้าน องค์ประกอบด้านบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.348$) และด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.332$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($PNI_{modified} = 0.326$) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($PNI_{modified} = 0.323$) ด้านการนำองค์กร ($PNI_{modified} = 0.320$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.312$) และด้านผลลัพธ์ ($PNI_{modified} = 0.310$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

2. ด้านบุคลากร ($x = 0.008$ และ $y = 0.345$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = 0.337-0.345 เป็นจุดแข็ง (S)

2.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = 0.346-0.353 เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 23 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
1.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน	0.353	สูง	W
1.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร	0.352	สูง	W
1.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.345	ต่ำ	S
1.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร	0.341	ต่ำ	S
1.5 พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ	0.337	ต่ำ	S

จากตาราง 23 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบุคลากร ตัวบ่งชี้ พัฒนาขีดความสามารถและบริหาร
อัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($PNI_{modified} = 0.353$) และสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของ
บุคลากร ($PNI_{modified} = 0.352$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และประเมินความผูกพันและผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.345$) เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและ
บุคลากร ($PNI_{modified} = 0.341$) และพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.337$)
จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($x = 0.020$ และ $y = 0.333$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = $0.313-0.333$ เป็นจุดแข็ง (S)

3.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = $0.334-0.353$ เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 24 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
2.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.313	ต่ำ	S
2.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.340	สูง	W
2.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	0.353	สูง	W
2.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.324	ต่ำ	S
2.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.329	ต่ำ	S

จากตาราง 24 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังต่อไปนี้ หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($PNI_{modified} = 0.353$) และประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.340$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.329$) ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.324$) และรับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.313$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($x = 0.038$ และ $y = 0.314$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = $0.276-0.314$ เป็นจุดแข็ง (S)

4.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = $0.315-0.351$ เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 25 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัด การวิเคราะห์
และการจัดการความรู้

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
3.1 วัดผลการดำเนินการ	0.318	สูง	W
3.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	0.342	สูง	W
3.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ	0.347	สูง	W
3.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร	0.351	สูง	W
3.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี	0.276	ต่ำ	S

จากตาราง 26 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตัวบ่งชี้
จัดระบบความรู้ขององค์กร ($PNI_{modified} = 0.351$) ปรับปรุงผลการดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.347$)
วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.342$) และวัดผลการดำเนินการ
($PNI_{modified} = 0.318$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี
($PNI_{modified} = 0.276$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

5. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($x = 0.036$ และ $y = 0.320$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = 0.284-0.320 เป็นจุดแข็ง (S)

5.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = 0.321-0.356 เป็นจุดอ่อน (W)

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 26 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
4.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์	0.356	สูง	W
4.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	0.284	ต่ำ	S
4.3 จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	0.323	สูง	W
4.4 จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	0.331	สูง	W
4.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	0.323	สูง	W

จากตาราง 26 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ กระบวนการกำหนดกลยุทธ์
($PNI_{modified} = 0.356$) จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
($PNI_{modified} = 0.331$) แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.323$)
และจัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
($PNI_{modified} = 0.323$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
($PNI_{modified} = 0.284$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

6. ด้านการนำองค์กร ($x = 0.035$ และ $y = 0.325$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

6.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = 0.290-0.325 เป็นจุดแข็ง (S)

6.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = 0.326-0.360 เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 27 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์กร

ด้านการนำองค์กร	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
5.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ	0.327	สูง	W
5.2 สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน	0.290	ต่ำ	S
5.3 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล	0.360	สูง	W
5.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	0.336	สูง	W
5.5 รับผิดชอบต่อสังคม	0.292	ต่ำ	S

จากตาราง 27 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
ภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์กร ตัวบ่งชี้ กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมา
ภิบาล ($PNI_{modified} = 0.360$) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.336$) และ
วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ($PNI_{modified} = 0.327$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และรับผิดชอบต่อ
สังคม ($PNI_{modified} = 0.290$) และสื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.290$)
จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

7. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($x = 0.035$ และ $y = 0.320$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

7.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = 0.285-0.320 เป็นจุดแข็ง (S)

7.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = 0.321-0.354 เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 28 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน	0.305	ต่ำ	S
6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน	0.316	ต่ำ	S

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
6.3 จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน	0.329	สูง	W
6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน	0.354	สูง	W
6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	0.286	ต่ำ	S
6.6 พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ	0.285	ต่ำ	S

จากตาราง 28 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ($PNI_{modified} = 0.354$) และจัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.329$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และบริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.316$) ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.305$) ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ($PNI_{modified} = 0.286$) พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ ($PNI_{modified} = 0.285$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

8. ด้านผลลัพธ์ ($x = 0.040$ และ $y = 0.306$)

สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

8.1 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ = 0.266-0.306 เป็นจุดแข็ง (S)

8.2 กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง = 0.307-0.345 เป็นจุดอ่อน (W)

ตาราง 29 จุดแข็ง จุดอ่อน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
7.1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม	0.345	สูง	W

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลลัพธ์	$PNI_{modified}$	จัดกลุ่ม	S/W
7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุปเป้าหมาย	0.337	สูง	W
7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา	0.318	สูง	W
7.4 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ	0.330	สูง	W
7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.268	ต่ำ	S
7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน	0.266	ต่ำ	S

จากตาราง 29 พบว่า การจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลลัพธ์ ตัวบ่งชี้ นวัตกรรม กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.345$) กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุปเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.337$) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.330$) และนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.318$) จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และบุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.268$) และบริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน ($PNI_{modified} = 0.266$) จัดอยู่ในกลุ่มต่ำเป็นจุดแข็ง

พหุ ประสิทธิภาพ

ระยะที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาค่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ซึ่งเรียงจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการนำองค์กร 6) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านผลลัพธ์ ผู้วิจัยได้นำทั้ง 7 ด้าน ไปสร้างแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้ศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกภายใน จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จากโรงเรียนเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนไตรคามสามัคคีวิทยา (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2561 ระดับก่อนประถมศึกษา ขนาดเล็ก) สพป.บุรีรัมย์ เขต 1 อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
2. โรงเรียนโนนจันทิกห้วยแก้ววิทยา (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2561 ระดับประถมศึกษา ขนาดเล็ก) สพป.ขอนแก่น เขต 3 อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น
3. โรงเรียนบ้านหนองนาคำ (รางวัลพระราชทาน ปี 2561 ขนาดเล็ก ระดับก่อนประถมศึกษา) สพป.อุดรธานี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
4. โรงเรียนบ้านนาโคก (โรงเรียนพระราชทาน ปี 2562 ระดับประถมศึกษา ขนาดกลาง) สพป.เลย เขต 1 อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
5. โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน (รางวัลพระราชทาน ปี 2561 ขนาดเล็ก ระดับประถมศึกษา) สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเป็นโอกาส และภาวะคุกคามในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอผลดังนี้

1. ด้านบุคลากร

“...วางแผนอัตรากำลังกำหนดภาระหน้าที่ในแต่ละปีการศึกษาให้ตอบสนองต่อการพัฒนาของโรงเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการทำงานและเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาทักษะบุคลากร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพด้วยการเข้ารับการอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความสนใจ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ เพราะมีครูไม่ตรงวิชาเอก...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากรผ่านเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...องค์กรภายนอกสนับสนุนการพัฒนาด้านบุคลากร เช่น จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรเพื่อพัฒนาให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 30 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านบุคลากร

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. วางแผนอัตรากำลังกำหนดภาระหน้าที่ในแต่ละปีการศึกษา	8
2. วางแผนการพัฒนาบุคลากร	7
3. สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการทำงาน	9
4. พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม	7
5. ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรเพื่อพัฒนา	8
จุดอ่อน	
ครูไม่ตรงวิชาเอก	5
โอกาส	
1. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาทักษะบุคลากร	9
2. องค์กรภายนอกสนับสนุนการพัฒนาด้านบุคลากร	5
ภาวะคุกคาม	
ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	8

จากตาราง 30 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านบุคลากร มีดังนี้
จุดแข็ง

1. วางแผนอัตรากำลังกำหนดภาระหน้าที่ในแต่ละปีการศึกษา

2. วางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการทำงาน
4. พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม
5. ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรเพื่อพัฒนา

จุดอ่อน

ครูไม่ตรงวิชาเอก

โอกาส

1. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาทักษะบุคลากร
2. องค์กรภายนอกสนับสนุนการพัฒนาด้านบุคลากร

ภาวะคุกคาม

ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

“...แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ในแต่ละปี
การศึกษาให้มีหน้าที่สร้างความเข้าใจอันดีและสื่อสารเชิงรุก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์
อันดีระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ยังขาดการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสม
ในบริบทของชุมชน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและทำกิจกรรมกับผู้ปกครองและ
ชุมชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในเขตบริการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ ให้นักเรียนมีความรู้และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างรู้คุณค่า...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ประเมินความพึงพอใจทุกครั้งที่จัดกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การร่วมกิจกรรมกับชุมชน เป็นต้น...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 31 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารเชิงรุก	6
2. โรงเรียนร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	7
3. ประเมินความพึงพอใจทุกครั้งที่จัดกิจกรรม	8
จุดอ่อน	
1. ยังขาดการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก	5
2. การเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในเขตบริการ	5

ตาราง 31 (ต่อ)

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
โอกาส	
1. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและทำกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน	7
2. ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	6
โอกาส	
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	6
4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ	7
ภาวะคุกคาม	
ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม	7

จากตาราง 31 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีดังนี้

จุดแข็ง

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารเชิงรุก
2. โรงเรียนร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง
3. ประเมินความพึงพอใจทุกครั้งที่เกิดกิจกรรม

จุดอ่อน

1. ยังขาดการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก
2. การเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในเขตบริการ

โอกาส

1. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและทำกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน
2. ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ

ภาวะคุกคาม

ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

“...ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวทางจัดการความรู้โมเดลปลาทุ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การนิเทศ
การจัดนิทรรศการ และการรายงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ เกี่ยวกับงาน
วิชาการ และงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสมเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3. 15 ตุลาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...วางแผนและมอบบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง ในการบริหารจัดการ
ความรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและง่ายต่อการนำองค์ความรู้หรือข้อมูลมาใช้...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมากเกินไปจนไม่สามารถจัดระบบได้...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 32 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. วางแผนและมอบบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง ในการบริหารจัดการความรู้	7
2. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวทางจัดการความรู้โมเดลปลาทุ	7
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC	9
4. ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	7
5. ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน	6
จุดอ่อน	
ขาดการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	5
โอกาส	
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	6
2. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี	7
ภาวะคุกคาม	
1. ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	6
2. ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมากเกินไปจนไม่สามารถจัดระบบได้	7

จากตาราง 32 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีดังนี้

จุดแข็ง

1. วางแผนและมอบบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง ในการบริหารจัดการความรู้
2. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวทางจัดการความรู้โมเดลปลาทุ

3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC
4. ตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
5. ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน

จุดอ่อน

ขาดการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

โอกาส

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง
2. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี

ภาวะคุกคาม

1. ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมากเกินไปจนไม่สามารถจัดระบบได้

สามารถจัดระบบได้

4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

“...วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษา
ทุกปีการศึกษา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรของรัฐและเอกชน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม
และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร
สำหรับนำมาใช้ในการจัดการศึกษา...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ทุกฝ่ายตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันจากการดำเนินงานที่ผ่านมา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีส่วนให้การดำเนินงานล่าช้า...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นำข้อมูลการดำเนินงานมาพัฒนาในปีต่อไปให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดการประชุมสรุปการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สภาพเศรษฐกิจในชุมชนไม่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 33 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ	8
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน	8
3. สร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรของรัฐและเอกชน	7
4. ทุกฝ่ายตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันจากการดำเนินงานที่ผ่านมา	9
5. นำข้อมูลการดำเนินงานมาพัฒนาในปีต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	7
จุดอ่อน	
ขาดการประชุมสรุปการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง	6
โอกาส	
1. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร	7

ตาราง 33 (ต่อ)

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
2. ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	7
โอกาส	
1. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร	7
2. ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	7
ภาวะคุกคาม	
1. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีส่วนให้การดำเนินงานล่าช้า	7
2. สภาพเศรษฐกิจในชุมชนไม่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	7

จากตาราง 33 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

จุดแข็ง

1. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน
3. สร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรของรัฐและเอกชน
4. ทุกฝ่ายตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันจากการดำเนินงานที่ผ่านมา
5. นำข้อมูลการดำเนินงานมาพัฒนาในปีต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน

ขาดการประชุมสรุปการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง

โอกาส

1. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร
2. ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน

ภาวะคุกคาม

1. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีส่วนให้การดำเนินงานล่าช้า
2. สภาพเศรษฐกิจในชุมชนไม่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

5. ด้านการนำองค์กร

“...กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ สอดคล้องบริบทชุมชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดการสื่อสารในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง โดยคำนึงถึงความรู้

ความสามารถ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ประชุมบุคลากรเพื่อรับทราบและปฏิบัติตามภารกิจอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...กฎระเบียบทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้า...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 19 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 34 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านการนำองค์กร

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ สอดคล้องบริบทชุมชน	8
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	8
3. แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง	7
4. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	9
จุดอ่อน	
ขาดการสื่อสารในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	6
โอกาส	
1. พัฒนาสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม	7
2. สร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก	7
ภาวะคุกคาม	
1. กฎระเบียบทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้า	7
2. สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ	7

จากตาราง 34 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านการนำองค์กรมี ดังนี้

จุดแข็ง

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ สอดคล้องบริบทชุมชน
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง
4. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

จุดอ่อน

ขาดการสื่อสารในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

โอกาส

1. พัฒนาสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
2. สร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก

ภาวะคุกคาม

1. กฎระเบียบทำให้การพัฒนางองค์กรเป็นไปได้ช้า
2. สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ

6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

“...แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...กฎระเบียบทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ช้า...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับเป้าหมาย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม แสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูบรรจุใหม่ประสบการณ์น้อย ยังไม่เข้าใจการทำงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 35 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน	9
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง	10
3. ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้จริง	9
4. พัฒนาระบบปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	8
จุดอ่อน	
1. ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน	6
2. ครูบรรจุใหม่ประสบการณ์น้อย ยังไม่เข้าใจการทำงาน	6
โอกาส	
ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี	9
ภาวะคุกคาม	
1. กฎระเบียบทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ช้า	8
2. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน	7

จากตาราง 35 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีดังนี้

จุดแข็ง

1. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง
3. ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้จริง

4. พัฒนาระบบปฏิบัติการโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

จุดอ่อน

1. ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน
2. ครูบรรจุใหม่ประสบการณ์น้อย ยังไม่เข้าใจการทำงาน

โอกาส

ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

ภาวะคุกคาม

1. กฎระเบียบทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ช้า
2. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน

7. ด้านผลลัพธ์

“...วางแผนการพัฒนาต่อยอดอย่างรอบด้าน โดยศึกษาข้อมูลความสำเร็จจากการดำเนินงานที่ผ่านมา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1, วันที่ 8 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...มีกลยุทธ์ที่ปฏิบัติแล้วนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ผลการประเมินจากนักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 2, วันที่ 9 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...เกิดการแข่งขันด้านผลสำเร็จกับโรงเรียนใกล้เคียง...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3, วันที่ 15 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับชาติ
ระดับโลก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...หลักสูตรสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาทุกปี...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 4, วันที่ 16 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ทำงาน ต้องฝึกหัดเพื่อให้เกิดความ
ชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้
ดำเนินการไปแล้วทุกกระบวนการ...”

(ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 5, วันที่ 22 ตุลาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 36 ความถี่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารสถานศึกษาสู่ความ
เป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จากการสัมภาษณ์ ด้านผลลัพธ์

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
จุดแข็ง	
1. วางแผนการพัฒนาต่อยอดอย่างรอบด้าน	10
2. มีกลยุทธ์ที่ปฏิบัติแล้วนำไปสู่ความสำเร็จ	8
3. นักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน	9
4. พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น	8
จุดอ่อน	
1. หลักสูตรสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาทุกปี	6
2. ครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ทำงาน	6

ตาราง 36 (ต่อ)

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม	ความถี่
โอกาส	
1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	8
2. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์	7
3. ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษา	9
โอกาส	
1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ	8
2. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์	7
3. ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษา	9
ภาวะคุกคาม	
เกิดการแข่งขันด้านผลสำเร็จกับโรงเรียนเอกชนใกล้เคียง	7

จากตาราง 36 พบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ด้านผลลัพธ์ มีดังนี้

จุดแข็ง

1. วางแผนการพัฒนาย่อยอย่างรอบด้าน
2. มีกลยุทธ์ที่ปฏิบัติแล้วนำไปสู่ความสำเร็จ
3. นักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน
4. พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น

จุดอ่อน

1. หลักสูตรสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาทุกปี
2. ครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ทำงาน

โอกาส

1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
2. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์
3. ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษา

ภาวะคุกคาม

1. เกิดการแข่งขันด้านผลสำเร็จกับโรงเรียนเอกชนใกล้เคียง

ตอนที่ 2 ยกร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

นำผลการศึกษา ระยะที่ 1-2 และผลการศึกษาสภาพแวดล้อม จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม-อุปสรรค การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis แล้ว กำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำผล การวิเคราะห์จากตาราง TOWS Matrix มากำหนดเป็นกลยุทธ์ (ฉบับร่าง) ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ในรูปแบบ SWOT Matrix จากนั้นนำผลการวิเคราะห์คิดหากลยุทธ์ที่เหมาะสม ดังนี้

1.1 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (SO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อเสริมจุดแข็ง

1.2 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (ST) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อเสริมจุดแข็ง

1.3 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (WO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน

1.4 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (WT) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน รายละเอียดนำเสนอตามตาราง 28 – 31

1.5 ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง 1) จุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (SO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อเสริมจุดแข็ง ปรากฏดังตาราง 37

ตาราง 37 กลยุทธ์ (SO) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
1. ด้านบุคลากร		
1. ประเมินความผูกพันและผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.345$)	1. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา พัฒนาทักษะบุคลากร	1. วางแผนอัตรากำลังและ พัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย
2. เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่ง การเรียนรู้แก่ผู้นำและ บุคลากร ($PNI_{modified} =$ 0.341)	2. องค์กรภายนอกสนับสนุน การพัฒนาด้านบุคลากร	2. ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรอย่างรอบด้านโดย องค์กรภายนอกมีส่วนร่วม
3. พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้ มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} =$ 0.337)		
4. วางแผนอัตรากำลังกำหนด ภาระหน้าที่ในแต่ละปี การศึกษา		
5. วางแผนการพัฒนาบุคลากร		
6. สร้างบรรยากาศแบบ กัลยาณมิตรในการทำงาน		
7. พิจารณาความดีความชอบ ตามผลงานอย่างยุติธรรม		
8. ตรวจสอบความสำเร็จหรือ จุดเด่นของบุคลากรเพื่อพัฒนา		

ตาราง 37 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.329$) 2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.324$) 3. รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.313$) 4. แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานสร้างความสัมพันธ์และสื่อสารเชิงรุก 5. โรงเรียนร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง 6. ประเมินความพึงพอใจทุกครั้งที่จัดกิจกรรม	1. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและทำกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน 2. ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ	1. พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมดำเนินการกิจกรรมและตรวจสอบจากชุมชน 3. ส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาแบบมีส่วนร่วม 4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการแบบมีส่วนร่วม
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
1. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศด้วยเทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.276$) 2. วางแผนและมอบบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง ในการบริหารจัดการความรู้	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง 2. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศด้วยเทคโนโลยี	1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มาศึกษาดูงานและพัฒนากิจการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามแนวทางโมเดลปลาทู

ตาราง 37 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวทางจัดการความรู้โมเดลปลาทุ 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC 5. ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 6. ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน		3. ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา 4. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์		
1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.284$) 2. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ 3. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 4. สร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรของรัฐและเอกชน 5. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 6. นำข้อมูลการดำเนินงานมาพัฒนาในปีต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	1. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร 2. ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	1. ส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม 2. พัฒนาวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 37 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
5. ด้านการนำองค์กร		
1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ($PNI_{modified} = 0.327$) 2. จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อนและรับผิดชอบต่อสังคม ($PNI_{modified} = 0.290$) 3. สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.290$) 4. กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ สอดคล้องกับบริบทชุมชน 5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6. แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง 7. ทุกฝ่ายตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันอย่างสร้างสรรค์จากการดำเนินงานที่ผ่านมา	1. พัฒนาสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม 2. สร้างเครือข่ายกับองค์กรภายนอก	1. พัฒनावิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม 2. เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
1. บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.316$) 2. ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.305$)	ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี	1. ส่งเสริมศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 37 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
3. ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ $(PNI_{\text{modified}} = 0.286)$ 4. พัฒนาการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ $(PNI_{\text{modified}} = 0.285)$ 5. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน 6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง 7. ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้จริง 8. พัฒนาระบบปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม		2. เสริมสร้างกระบวนการปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์
7. ด้านผลลัพธ์		
1. บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ $(PNI_{\text{modified}} = 0.268)$ 2. บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน $(PNI_{\text{modified}} = 0.266)$	1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 2. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ 3. ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษา	1. ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนางาน 2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตรวจสอบและพัฒนา

ตาราง 37 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (SO)
3. วางแผนการพัฒนาค่อยๆ อย่างรอบด้าน 4. มีกลยุทธ์ที่ปฏิบัติแล้ว นำไปสู่ความสำเร็จ 5. นักเรียนและผู้ปกครองมี ความพึงพอใจในการ ดำเนินงานของโรงเรียน 6. พัฒนานักเรียนและครูสู่การ แข่งขันระดับที่สูงขึ้น		

จากตาราง 37 พบว่า การวิเคราะห์จุดแข็งจากการจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (SO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

1.1 วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่

ทันสมัย

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้านโดยองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม

2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1 พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและตรวจสอบจากชุมชน

2.3 ส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

2.4 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการแบบมีส่วนร่วม

3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

3.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่มาศึกษาดูงานและ

พัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.2 ส่งเสริมการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามแนวทางโมเดลปลาหัว

3.3 ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา

3.4 พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

- 4.1 ส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
- 4.2 พัฒนาวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแบบ

มีส่วนร่วม

5. ด้านการนำองค์กร

- 5.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
- 5.2 เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 5.3 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

- 6.1 ส่งเสริมศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- 6.2 เสริมสร้างกระบวนการปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

7. ด้านผลลัพธ์

- 7.1 ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนางาน
- 7.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ในการสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตรวจสอบและพัฒนา

1.2 วิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (ST) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง ดังตาราง 38

ตาราง 38 กลยุทธ์ (ST) ที่ได้จากจุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
1. ด้านบุคลากร		
1. ประเมินความผูกพันและผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.345$)	ขาดแคลนงบประมาณในการ พัฒนาบุคลากร	1. เร่งหาแหล่งทุนและระดม ทรัพยากรเพื่อการพัฒนา บุคลากรแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 38 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
2. เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร $(PNI_{\text{modified}} = 0.341)$ 3. พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ $(PNI_{\text{modified}} = 0.337)$ 4. วางแผนอัตรากำลังกำหนดภาระหน้าที่ในแต่ละปีการศึกษา 5. วางแผนการพัฒนาบุคลากร 6. สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการทำงาน 7. พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม 8. ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรเพื่อพัฒนา		2. พัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย $(PNI_{\text{modified}} = 0.329)$ 2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย $(PNI_{\text{modified}} = 0.324)$ 3. รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย $(PNI_{\text{modified}} = 0.313)$	ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม	1. เฝ้าหาแหล่งทุนและระดมทรัพยากรเพื่อในการดำเนินกิจกรรม 2. ส่งเสริมการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 38 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
4. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประสานงานสร้าง ความสัมพันธ์และสื่อสาร เชิงรุก 5. โรงเรียนร่วมกิจกรรมกับ ชุมชนอย่างต่อเนื่อง 6. ประเมินความพึงพอใจทุก ครั้งที่จัดกิจกรรม		
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
1. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี ($PNI_{modified} = 0.276$) 2. วางแผนและมอบบทบาท หน้าที่ตามโครงสร้าง ในการ บริหารจัดการความรู้ 3. ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามแนวทางจัดการความรู้ โมเดลปลาหัว 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการ PLC 5. ตรวจสอบการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 6. ปรับปรุงระบบให้ทันสมัย และง่ายต่อการใช้งาน	1. ข้อมูลข่าวสารมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2. ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มากเกินไปจนไม่สามารถ จัดระบบได้	1. เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ 2. ส่งเสริมระบบการ วิเคราะห์สารสนเทศเพื่อ พัฒนาระบบการวัด การ วิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้

ตาราง 38 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์		
1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.284$) 2. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ 3. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 4. สร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรของรัฐและเอกชน 5. ทุกฝ่ายตรวจสอบความสำเร็จร่วมกันจากการทำงานที่ผ่านมา 6. นำข้อมูลการทำงานมาพัฒนาในปีต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	1. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีส่วนให้การดำเนินงานล่าช้า 2. สภาพเศรษฐกิจในชุมชนไม่เอื้อต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ	1. พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ 2. ส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
5. ด้านการนำองค์กร		
1. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ($PNI_{modified} = 0.327$) 2. จัดอยู่ในกลุ่มสูงเป็นจุดอ่อน และรับผิดชอบต่อสังคม ($PNI_{modified} = 0.290$) 3. สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.290$)	1. กฎระเบียบทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้า 2. สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ	1. พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ 2. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ตาราง 38 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
4. กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ สอดคล้องบริบทชุมชน 5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6. แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง 7. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	1. ภาวะเปี่ยงทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปได้ช้า 2. สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ	
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
1. บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.316$) 2. ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.305$) 3. ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ ($PNI_{modified} = 0.286$) 4. พัฒนาการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศ ($PNI_{modified} = 0.285$) 5. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน	1. ภาวะเปี่ยงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ช้า 2. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1. ส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ 2. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ตาราง 38 (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (ST)
6. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง 7. ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติได้จริง 8. พัฒนาระบบปฏิบัติงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม		
7. ด้านผลลัพธ์		
1. บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI _{modified} = 0.268) 2. บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน (PNI _{modified} = 0.266) 3. วางแผนการพัฒนาต่อ ยอดอย่างรอบด้าน 4. มีกลยุทธ์ที่ปฏิบัติแล้วนำไปสู่ความสำเร็จ 5. นักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของโรงเรียน 6. พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น	เกิดการแข่งขันด้านผลสำเร็จกับโรงเรียนเอกชนใกล้เคียง	1. ส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของสถานศึกษาและชุมชน 2. ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากตาราง 38 พบว่า การวิเคราะห์จุดแข็ง เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดแข็ง (Strengths) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (ST) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็ง ดังนี้

1. ด้านบุคลากร
 - 1.1 ร่งหาแหล่งทุนและระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม
 - 1.2 พัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.1 ร่งหาแหล่งทุนและระดมทรัพยากรเพื่อในการดำเนินกิจกรรม
 - 2.2 ส่งเสริมการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - 3.1 ร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
 - 3.2 ส่งเสริมระบบการวิเคราะห์สารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
 - 4.1 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
 - 4.2 ส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
5. ด้านการนำองค์กร
 - 5.1 พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
 - 5.2 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 6.1 ส่งเสริมกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
 - 6.2 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
7. ด้านผลลัพธ์
 - 7.1 ส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังของสถานศึกษาและชุมชน
 - 7.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3 วิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (WO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อ ลดหรือขจัดจุดอ่อน ดังตาราง 39

ตาราง 39 กลยุทธ์ (WO) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (WO)
1. ด้านบุคลากร		
1. พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($PNI_{modified} = 0.353$) 2. สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.352$) 3. ขาดการประชุมสรุปการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง	1. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาทักษะบุคลากร 2. องค์กรภายนอกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	1. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($PNI_{modified} = 0.353$) 2. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.340$)	1. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและทำกิจกรรมกับผู้ปกครองและชุมชน 2. ชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน 3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ	1. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ตาราง 39 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (WO)
3. ยังขาดการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก 4. การเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในเขตบริการ		3. ส่งเสริมการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
1. จัดระบบความรู้ขององค์กร ($PNI_{modified} = 0.351$) 2. ปรับปรุงผลการดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.347$) 3. วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.342$) 4. วัดผลการดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.318$) 5. ขาดการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	1. ส่งเสริมการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์		
1. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ ($PNI_{modified} = 0.356$) 2. จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.331$) 3. แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.330$)	1. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจชุมชนเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากร 2. ชุมชนและองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	1. พัฒนากลยุทธ์สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา 2. ส่งเสริมการวางแผนกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตาราง 39 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (WO)
4. จัดทำแผนปฏิบัติการมี โครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.321$) 5. ขาดการประชุมสรุปการ ดำเนินงานตามแผนงานอย่าง ต่อเนื่อง		
5. ด้านการนำองค์กร		
1. กำกับดูแลโรงเรียนตาม หลักธรรมาภิบาล ($PNI_{modified} = 0.360$) 2. ปฏิบัติตามกฎหมายและมี จริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.336$)	1. พัฒนาสถานศึกษาโดยชุมชน มีส่วนร่วม 2. สร้างเครือข่ายกับองค์กร ภายนอก	1. เร่งพัฒนาการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย อย่างกว้างขวาง
3. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธ กิจ ($PNI_{modified} = 0.327$) 4. ขาดการสื่อสารในการ ดำเนินงานอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง		
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
1. เตรียมความพร้อมด้าน ความปลอดภัยและภาวะ ฉุกเฉิน ($PNI_{modified} = 0.354$)	ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือ หน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี	1. เร่งรัดกระบวนการบริหาร ด้านความปลอดภัยและภาวะ ฉุกเฉิน

ตาราง 39 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์ (WO)
2. จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน $(PNI_{modified} = 0.329)$ 3. ขาดการสื่อสารในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	ศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี	1. เร่งรัดกระบวนการบริหารด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
7. ด้านผลลัพธ์		
1. นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม $(PNI_{modified} = 0.345)$ 2. กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย $(PNI_{modified}=0.337)$ 3. หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ $(PNI_{modified} = 0.330)$ 4. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา $(PNI_{modified} = 0.318)$ 5. ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน 6. ครูบรรจุใหม่ประสบการณ์น้อย ยังไม่เข้าใจการทำงาน	1. ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ 2. ใช้เทคโนโลยีสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ 3. ชุมชนมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของสถานศึกษา	1. เร่งพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ 2. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีและความรู้ของสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากตาราง 39 พบว่า การวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + โอกาส (Opportunities) จะได้เป็นคู่ของ (WO) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์เพื่อ ลดหรือขจัดจุดอ่อน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร
 - 1.1 ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยนำภูมิปัญญามาบูรณาการ
 - 2.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 2.3 ส่งเสริมการติดตามตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - 3.1 ส่งเสริมการเสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
 - 3.2 เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
 - 4.1 พัฒนากลยุทธ์สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา
 - 4.2 ส่งเสริมการวางแผนกิจกรรมแบบมีส่วนร่วมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา
5. ด้านการนำองค์กร
 - 5.1 เร่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 - 5.2 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 6.1 เร่งรัดกระบวนการบริหารด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
7. ด้านผลลัพธ์
 - 7.1 เร่งพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
 - 7.2 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีและความรู้ของสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน
 - 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.4 วิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Threats) จะได้เป็นคู่ของ (WT) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน ดังตาราง 40

ตาราง 40 กลยุทธ์ (WT) ที่ได้จากจุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) การบริหาร
 สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (WT)
1. ด้านบุคลากร		
1. พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน ($PNI_{modified} = 0.353$)	ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	เร่งหาแหล่งงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
2. สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.352$)		
3. ขาดการประชุมสรุปการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง		
2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
1. หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน ($PNI_{modified} = 0.353$)	ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม	เร่งหาแหล่งงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
2. ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($PNI_{modified} = 0.340$)		
3. ยังขาดการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงรุก		
4. การเข้าร่วมกิจกรรมยังไม่ทั่วถึงในเขตบริการ		

ตาราง 40 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (WT)
3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		
1. จัดระบบความรู้ขององค์กร (PNI _{modified} = 0.351)	1. ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศให้ มีประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุงผลการดำเนินการ (PNI _{modified} = 0.347)	2. ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	
3. วิเคราะห์และทบทวน ผลการดำเนินการ (PNI _{modified} = 0.342)	มากเกินไปจนไม่สามารถจัดระบบ ได้	
4. วัดผลการดำเนินการ (PNI _{modified} = 0.318)		
5. ขาดการสะท้อนผลการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ		
4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์		
1. กระบวนการกำหนดกลยุทธ์ (PNI _{modified} = 0.356)	1. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีส่วนให้การทำงานล่าช้า	1. เร่งพัฒนากลยุทธ์แบบมี ส่วนร่วมทั้งจากภายในและ ภายนอกสถานศึกษา 2. เร่งพัฒนาแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับระเบียบ ราชการและมีความสะดวกใน การปฏิบัติ
2. จัดโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย (PNI _{modified} = 0.331)	2. สภาพเศรษฐกิจในชุมชนไม่เอื้อ ต่อการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	
3. แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ ตามความเหมาะสม (PNI _{modified} = 0.330)		
4. จัดทำแผนปฏิบัติการมี โครงการและกิจกรรมครอบคลุม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (PNI _{modified} = 0.321)		
5. ขาดการประชุมสรุปการ ดำเนินงานตามแผนงานอย่าง ต่อเนื่อง		

ตาราง 40 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (WT)
5. ด้านการนำองค์กร		
1. กำกับดูแลโรงเรียนตาม หลักธรรมาภิบาล ($PNI_{modified}$ = 0.360) 2. ปฏิบัติตามกฎหมายและมี จริยธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.336) 3. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธ กิจ ($PNI_{modified}$ = 0.327) 4. ขาดการสื่อสารในการ ดำเนินงานอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง	1. กว้ระเบียบทำให้การพัฒนา องค์กรเป็นไปได้ช้า 2. สภาพเศรษฐกิจ ยากต่อการ ระดมทรัพยากรมาใช้ในการ บริหารจัดการ	เร่งพัฒนาการบริหารจัดการ ตามระเบียบราชการและ หลักธรรมาภิบาล
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน		
1. เตรียมความพร้อมด้าน ความปลอดภัยและภาวะ ฉุกเฉิน ($PNI_{modified}$ = 0.354) 2. จัดการนวัตกรรมให้ เหมาะสมกับกระบวนการ ปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.329) 3. ขาดการสื่อสารในการ ดำเนินงานอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง	1. กว้ระเบียบทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปได้ช้า 2. ขาดแคลนงบประมาณ สนับสนุนการปฏิบัติงาน	1. เร่งรัดกระบวนการบริหาร ความเสี่ยงและภาวะฉุกเฉิน ให้เป็นไปตามระเบียบ ราชการและสะดวกต่อการ ปฏิบัติ 2. พัฒนาการจัดการ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ กระบวนการปฏิบัติงานด้วย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ตาราง 40 (ต่อ)

จุดอ่อน (Weakness)	ภาวะคุกคาม (Treats)	กลยุทธ์ (WT)
7. ด้านผลลัพธ์		
1. นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.345$)	เกิดการแข่งขันด้านผลสำเร็จกับโรงเรียนเอกชนใกล้เคียง	เร่งพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาภาพลักษณ์ที่ดี
2. กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.337$)		
3. หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.330$)		
4. นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.318$)		
5. ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงาน		
6. ครูบรรจุใหม่ประสบการณ์น้อย ยังไม่เข้าใจการทำงาน		

จากตาราง 40 พบว่า การวิเคราะห์จุดอ่อน เริ่มจากการจับคู่ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) + ภาวะคุกคาม (Treats) จะได้เป็นคู่ของ (WT) วิเคราะห์นำมากำหนดกลยุทธ์ เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

เร่งหาแหล่งงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ

2. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เร่งหาแหล่งงบประมาณและระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

3. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

4.1 เร่งพัฒนากลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.2 เร่งพัฒนาแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับระเบียบราชการและมีความสะดวกใน

การปฏิบัติ

5. ด้านการนำองค์กร

เร่งพัฒนาการบริหารจัดการตามระเบียบราชการและหลักธรรมาภิบาล

6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

6.1 เร่งรัดกระบวนการบริหารความเสี่ยงและภาวะฉุกเฉินให้เป็นไปตามระเบียบ

ราชการและสะดวกต่อการปฏิบัติ

6.2 พัฒนาการจัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วย

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

7. ด้านผลลัพธ์

เร่งพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาภาพลักษณ์ที่ดี

ผู้วิจัยที่ได้ดำเนินการร่างกลยุทธ์จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามจากแบบสอบถาม และข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ แล้วนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อเสริมจุดแข็งและกลยุทธ์เพื่อลดหรือขจัดจุดอ่อน โดยรายละเอียดในการนำเสนอปรากฏดังตาราง 41

พจนานุกรม ศักดิ์ โส ชีวะ

ตาราง 41 ร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างวิธีการ/กิจกรรม
1. เสริมสร้างคุณภาพด้าน บุคลากร	1.1 พัฒนาขีดความสามารถ และบริหารอัตรากำลัง	1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนา ขีดความสามารถของบุคลากรโดย ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มี ประสิทธิภาพโดยองค์กรภายนอก มีส่วนร่วม 3) เฝ้าระวังแหล่งทุนและระดม ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร แบบมีส่วนร่วม
	1.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน	1) พัฒนากลวิธีเสริมสร้างความ ผูกพันอย่างเป็นระบบ 2) พิจารณาความดีความชอบ ตามผลงานอย่างยุติธรรม 3) เฝ้าระวังแหล่งทุนและระดม ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร แบบมีส่วนร่วม
2. มุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	2.1 พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับ ความสนใจนักเรียน	1) รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและวิเคราะห์ความสนใจ ของนักเรียน 2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ แบบมีส่วนร่วม 3) ส่งเสริมการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จตามความ คาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 41 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างวิธีการ/กิจกรรม
	2.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี 2) ส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาแบบมีส่วนร่วม 3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ
3. พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	1) จัดการความรู้ในสถานศึกษาตามแนวทางโมเดลปลาหัว 2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา 3) เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง 4) วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ 5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
	3.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี	1) เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ 2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม 2) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 41 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างวิธีการ/กิจกรรม
		3) วางแผนเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามระเบียบราชการและมีความสะดวกในการปฏิบัติ 4) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด 5) แผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น
5. พัฒนาการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ	5.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม 2) เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง 4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
	5.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	1) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม 2) บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการและมีความสะดวกในการปฏิบัติ

ตาราง 41 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างวิธีการ/กิจกรรม
		3) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 4) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง 5) มีความรับผิดชอบต่อสังคม 6) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
6. เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน 2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงสร้าง 3) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 41 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์หลัก	ร่างกลยุทธ์รอง	ร่างวิธีการ/กิจกรรม
		5) พัฒนาการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า 6) เร่งรัดกระบวนการบริหารด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
7. มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	7.1 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา	1) วางแผนการพัฒนาค่อยๆ อย่างรอบด้าน 2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนางาน 4) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมของในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ 5) พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์

จากตาราง 41 พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์รอง ดังนี้

1. กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่
 - 1.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง
 - 1.2 เสริมเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน
2. กลยุทธ์มุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน
 - 2.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่
 - 3.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี
4. กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์รอง ได้แก่

เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
5. กลยุทธ์พัฒนาการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่
 - 5.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
 - 5.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
6. กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์รอง ได้แก่

พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
7. กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์รอง ได้แก่

พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ 28 พฤศจิกายน 2563 ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ปรากฏดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงบทสรุปร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
กลยุทธ์หลักที่ 1 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์หลักที่ 5	กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร
กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 5.1	กลยุทธ์รองที่ 5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง
1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
2) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เปลี่ยนจากคำว่า “องค์กรภายนอก” เป็น “ชุมชน” และให้เป็นข้อ 4)	4) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม
3) เร่งหาแหล่งทุนและระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความ “เร่งหาแหล่งทุน” และให้เป็นข้อ 2)	2) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติ ข้อ 3)	3) ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 5.2	กลยุทธ์รองที่ 5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน
1) พัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มคำว่า “วางแผน”	1) วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ
2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มข้อความ “โปร่งใสและตรวจสอบได้”	2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 4)	4) ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
กลยุทธ์หลักที่ 2 มุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความและเป็นกลยุทธ์หลักที่ 3	กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
กลยุทธ์รองที่ 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 3.1	กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน
1) รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและวิเคราะห์ความสนใจของนักเรียน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความ	1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นข้อ 4)	4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ
3) ส่งเสริมการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความ	3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 2	2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
กลยุทธ์รองที่ 2.2 เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์ รองที่ 3.2	กลยุทธ์รองที่ 3.2 เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มแนว ปฏิบัติข้อ 1	1) วางแผนสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน และชุมชน
1) พัฒนาการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารเชิงรุกด้วย เทคโนโลยี	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นข้อ 4)	4) พัฒนาการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารเชิงรุกด้วย เทคโนโลยี
2) ส่งเสริมการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความ “ส่งเสริม” และปรับข้อความ	2) จัดกิจกรรมและระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดย ชุมชนมีส่วนร่วม
3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนิน กิจกรรมและติดตามตรวจสอบ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนิน กิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ
กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์ หลักที่ 4	กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการ วัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้
กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาการ จัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์ รองที่ 4.1	กลยุทธ์รองที่ 4.1 พัฒนาการ จัดการความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ
1) จัดการความรู้ใน สถานศึกษาตามแนวทาง โมเดลปลาทู	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดและเพิ่ม ข้อความ	1) วางแผนจัดการความรู้ใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
3) เสริมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความ	3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
4) วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความ	4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง
5) พัฒนาระบบสารสนเทศ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	5) พัฒนาระบบสารสนเทศ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
กลยุทธ์รองที่ 3.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 4.2	กลยุทธ์รองที่ 4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี
1) เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มคำว่า “วางแผน”	1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 3)	3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 4)	4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับเป็นกลยุทธ์หลักที่ 2	กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์
กลยุทธ์รองที่ 4.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 2.2	กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้เป็นข้อ 2)	2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
2) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้รวมข้อ 2 และข้อ 3 เป็นข้อ 1	1) วิเคราะห์ SWOT กำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
3) วางแผนเชิงกลยุทธ์ให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้รวมข้อ 2 และข้อ 3 เป็นข้อ 1	
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 3)	3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 4)	4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มกลยุทธ์รองที่ 2.2	กลยุทธ์รองที่ 2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้วิธีปฏิบัติข้อ 1)	1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
4) จัดทำแผนปฏิบัติการมี โครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นข้อ 2)	2) จัดทำแผนปฏิบัติการมี โครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
5) แผนปฏิบัติการมีความ ยืดหยุ่น	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มคำว่า “พัฒนา” และให้เป็นข้อ 4)	4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมี ความยืดหยุ่น
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้วิธีปฏิบัติข้อ 3)	3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามกลยุทธ์
กลยุทธ์หลักที่ 5 พัฒนาการนำ องค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับ ข้อความและเป็นกลยุทธ์หลักที่ 1	กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ ความสำเร็จ
กลยุทธ์รองที่ 5.1 พัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้ เป็นกลยุทธ์รองที่ 1.1	กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธี ปฏิบัติข้อ 1)	1) ระดมความคิดจากคณะครู และชุมชนเพื่อออกแบบ วิสัยทัศน์
1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม ทันสมัย	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความ และให้เป็นข้อ 2)	2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
2) เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดออก	ตัดออก
3) แต่งตั้งและมอบหมาย หน้าที่ตามโครงสร้าง	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดออก	ตัดออก

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความ	4) พัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธีปฏิบัติข้อ 3)	3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม
กลยุทธ์รองที่ 5.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้เป็นกลยุทธ์รองที่ 1.2	กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
1) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้เป็นข้อ 3)	3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
2) บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการและมีความสะดวกในการปฏิบัติ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มคำว่า “วางแผน” และให้เป็นข้อ 1)	1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
3) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ตัดข้อความและให้เป็นข้อ 5)	5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน
4) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้เป็นข้อ 2)	2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
5) มีความรับผิดชอบต่อสังคม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และให้เป็นข้อ 4)	4) มีความรับผิดชอบต่อสังคม
6) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มคำว่า “พัฒนา”	6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้าง ความเข้มแข็งกระบวนการ ปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้าง ความเข้มแข็งกระบวนการ ปฏิบัติงาน
กลยุทธ์รองที่ 6.1 ออกแบบ กระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	กลยุทธ์รองที่ 6.1 พัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ
1) วางแผนให้สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษาและสภาพ วัฒนธรรมชุมชน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	1) วางแผนให้สอดคล้องกับ บริบทสถานศึกษาและสภาพ วัฒนธรรมชุมชน
2) แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานตามโครงสร้าง	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นวิธี ปฏิบัติข้อ 1) ในกลยุทธ์ที่ 6.2	วิธีปฏิบัติข้อ 1) ในกลยุทธ์ที่ 6.2
3) ส่งเสริมการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อ พัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับ ข้อความและให้เป็นข้อ 2)	2) ส่งเสริมการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อ พัฒนากระบวนการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
4) ออกแบบกระบวนการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบราชการ และมีความ สะดวกในการปฏิบัติแบบมี ส่วนร่วม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับ ข้อความและให้เป็นข้อ 3)	3) ตรวจสอบแผนการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบราชการ และมีความ สะดวกในการปฏิบัติ
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มวิธี ปฏิบัติข้อ 4)	4) พัฒนารูปแบบปฏิบัติตามแผน ให้มีความเป็นไปได้ตามความ เหมาะสม

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เพิ่มกลยุทธ์ รองที่ 6.2	กลยุทธ์รองที่ 6.2 พัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานให้ เกิดประสิทธิผล
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มข้อความ วิธีปฏิบัติข้อ 2) ในกลยุทธ์ที่ 6.1 มาเป็นวิธีปฏิบัติข้อ 1) ในกล ยุทธ์รองที่ 6.2	1) แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานและมอบหมาย หน้าที่ตามโครงสร้าง
5) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ กระบวนการปฏิบัติงานด้วย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นข้อ 4)	4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับ กระบวนการปฏิบัติงานด้วย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
6) เร่งรัดกระบวนการบริหาร ด้านความปลอดภัยและภาวะ ฉุกเฉิน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอปรับข้อความ และให้เป็นข้อ 2)	2) บริหารจัดการควบคุม กระบวนการให้เป็นไปตาม แผนและมีความยืดหยุ่น
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มวิธีปฏิบัติ ข้อ 3)	3) ติดตามการดำเนินงานตาม โครงสร้างอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้น ผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้น ผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม
กลยุทธ์รองที่ 7.1 พัฒนาต่อ ยอดความสำเร็จของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เป็นกลยุทธ์ รองที่ 7.2	กลยุทธ์รองที่ 7.2 พัฒนาต่อ ยอดความสำเร็จของ สถานศึกษา
1) วางแผนการพัฒนาค่อยๆ อย่างรอบด้าน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	1) วางแผนการพัฒนาค่อยๆ อย่างรอบด้าน

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้	2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์
3) ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อพัฒนางาน	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความและเป็นข้อ 4) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1	เป็นข้อ 4) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1
4) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้คงไว้และเป็นข้อ 3) ในกลยุทธ์รองที่ 7.2	3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ
5) พัฒนานักเรียนและครูสู่การแข่งขันระดับที่สูงขึ้น	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความและเป็นข้อ 4) ในกลยุทธ์รองที่ 7.2	4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น
6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความและเป็นข้อ 2) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1	เป็นข้อ 2) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มกลยุทธ์รองที่ 7.1	กลยุทธ์รองที่ 7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มแนวปฏิบัติข้อ 1)	1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความข้อ 6) และเป็นข้อ 2) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1	6) สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน

ตาราง 42 (ต่อ)

ร่างกลยุทธ์	ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความข้อ 6) และเป็นข้อ 2) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1	2) สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอเพิ่มแนวปฏิบัติข้อ 3)	3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง
	ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ปรับข้อความในข้อ 3) และเป็นข้อ 4) ในกลยุทธ์รองที่ 7.1	4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปตรวจสอบยืนยัน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยวิธีการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง และ 59 วิถีปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม มีวิถีปฏิบัติ ดังนี้

1. ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ

และเป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม

4. พัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน

กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

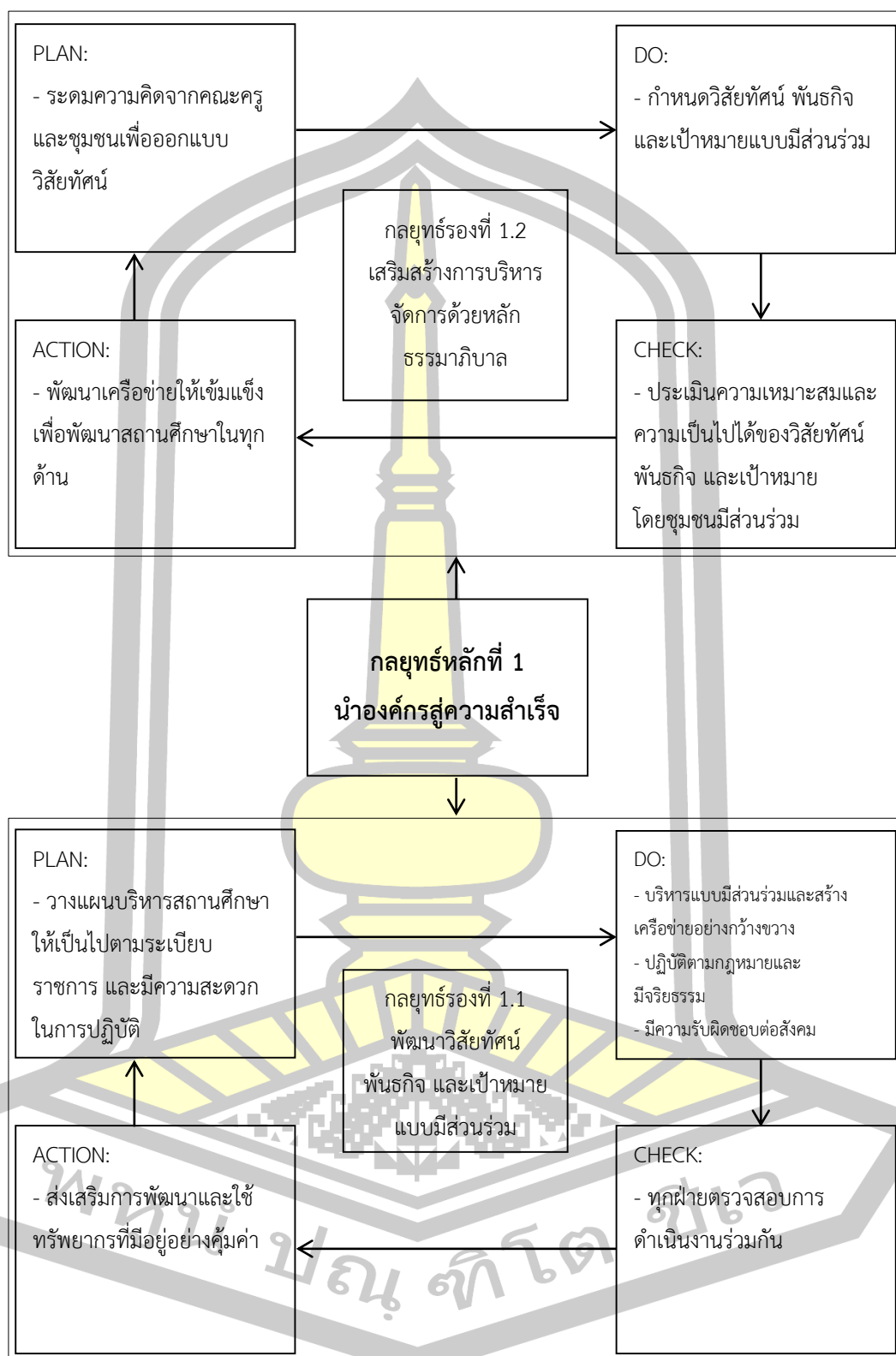
มีวิถีปฏิบัติ ดังนี้

1. วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความ
สะดวกในการปฏิบัติ

2. บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
3. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
5. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน
6. ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 1
นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ปรากฏดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบ

มีส่วนร่วม

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
4. ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ
- 2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์

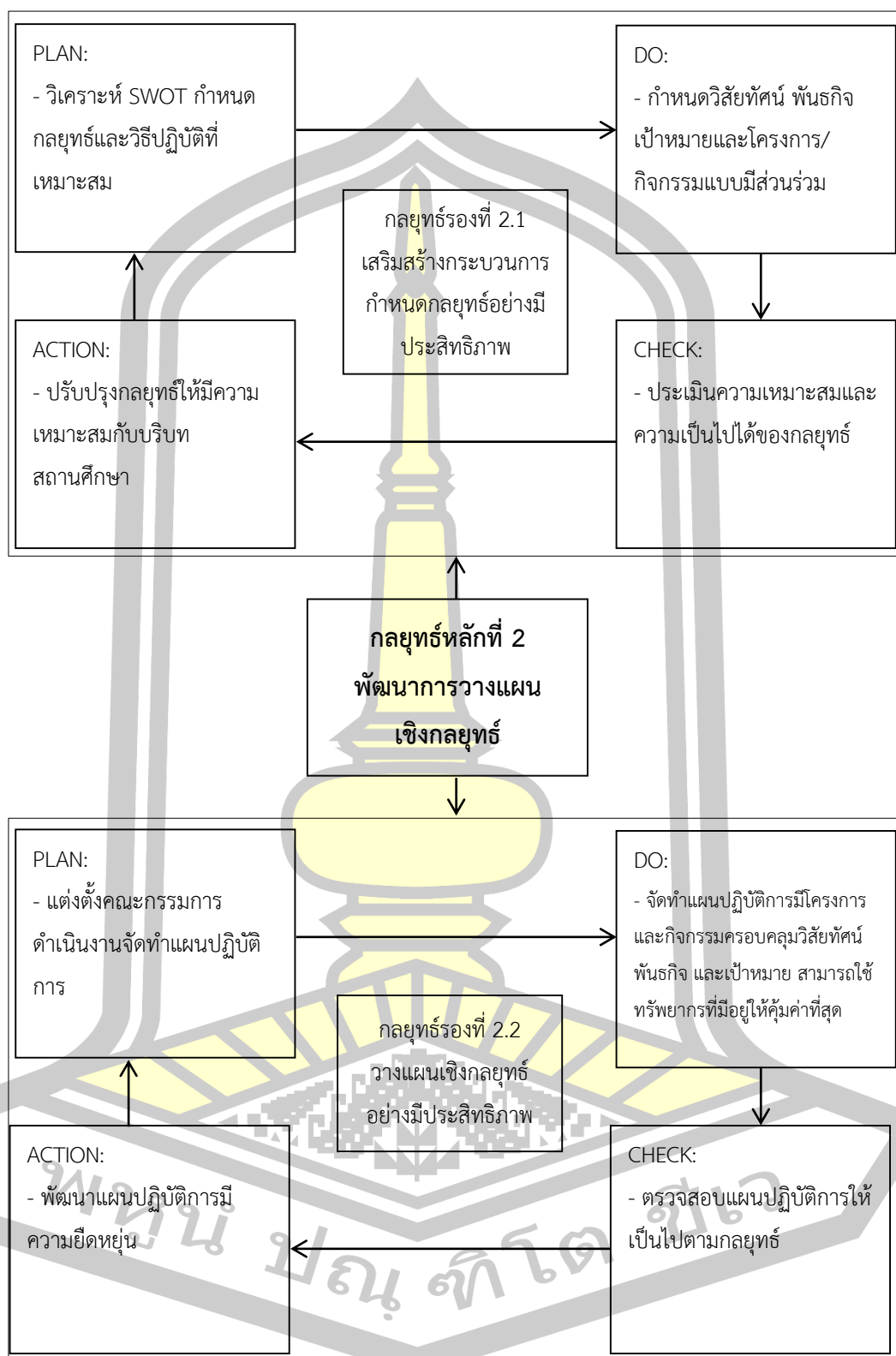
พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด

3. ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์
4. พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 2
พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 4

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 4 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
2. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตร

สถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม

4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ

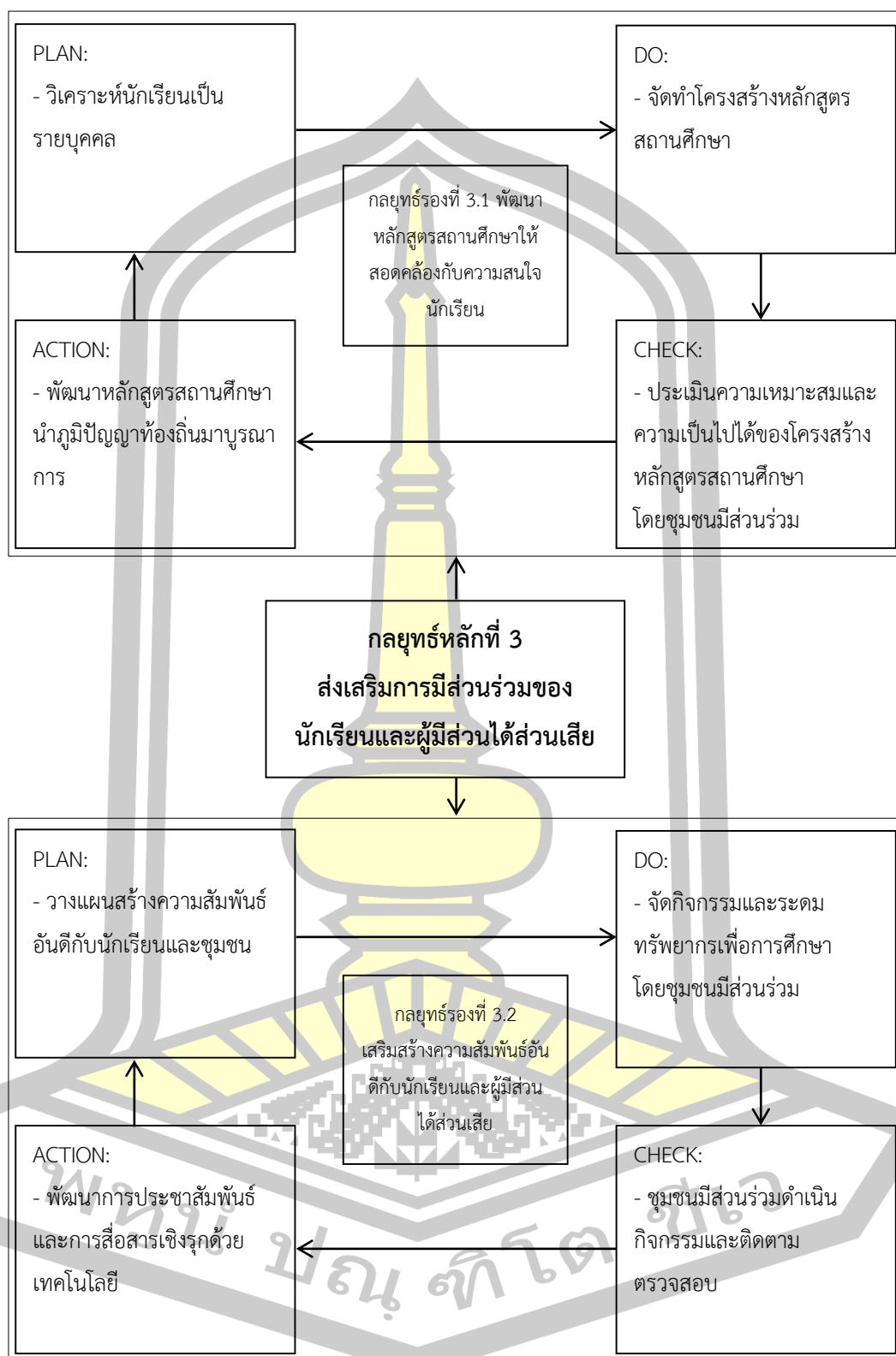
กลยุทธ์รองที่ 3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน
2. จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
3. ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ
4. พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรากฏดังภาพประกอบ 5

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 5 แผนภาพ PDCA กลุ่มส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
3. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
4. ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

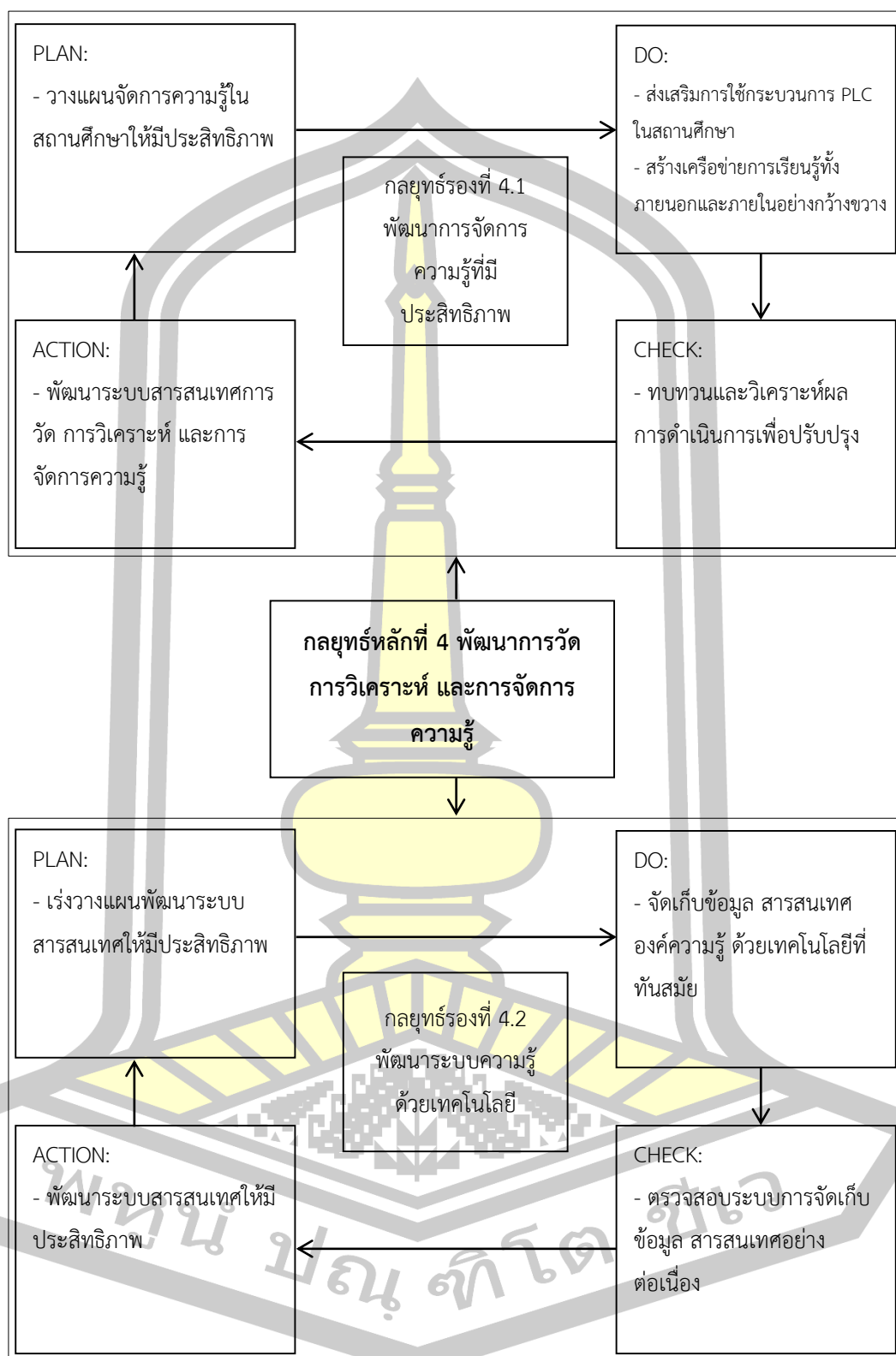
กลยุทธ์รองที่ 4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
2. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ปรากฏดังภาพประกอบ 6





ภาพประกอบ 6 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์รองที่ 5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง มีวิธีปฏิบัติ

ดังนี้

โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

1. วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
2. ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม
3. ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม

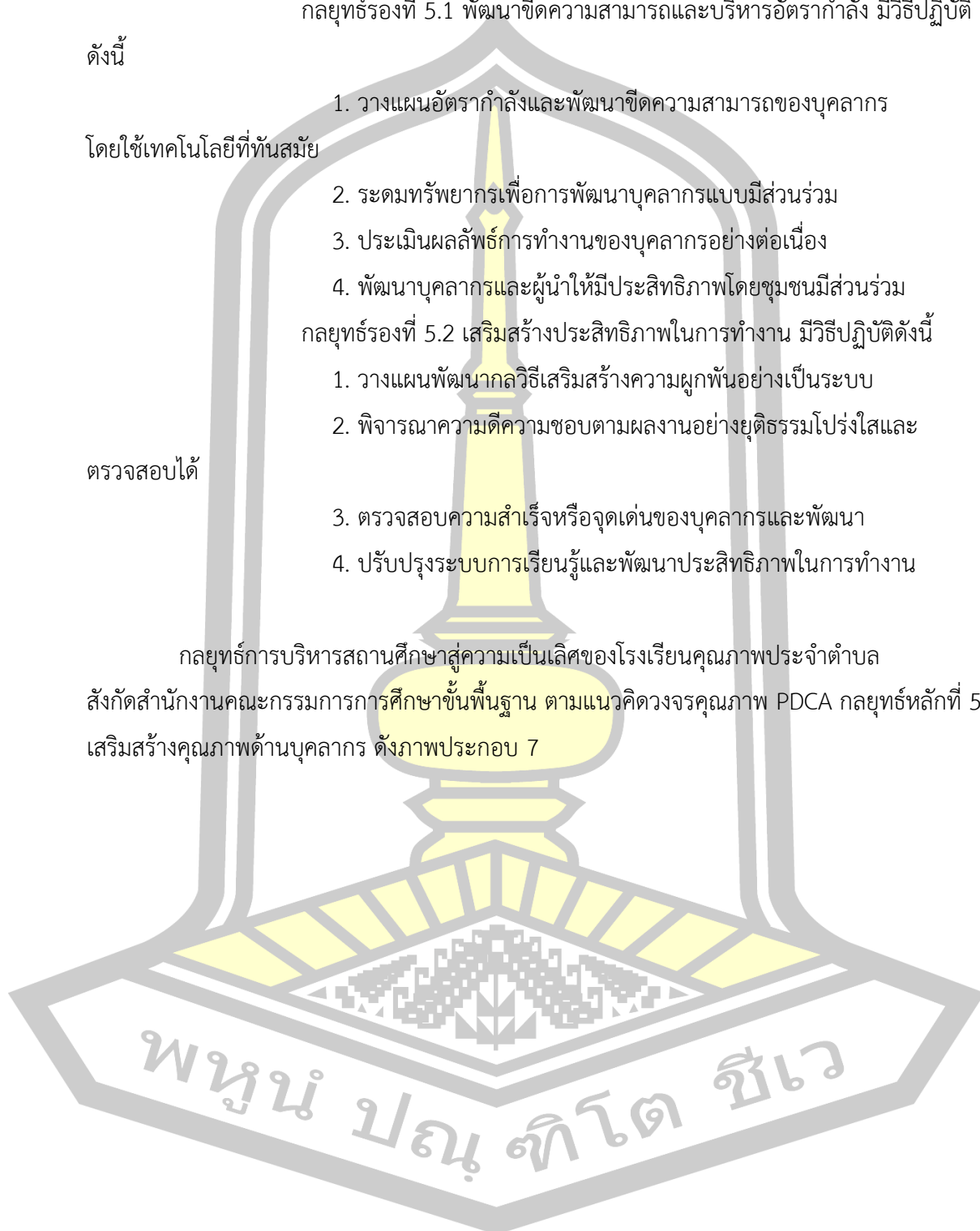
กลยุทธ์รองที่ 5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีวิธีปฏิบัติดังนี้

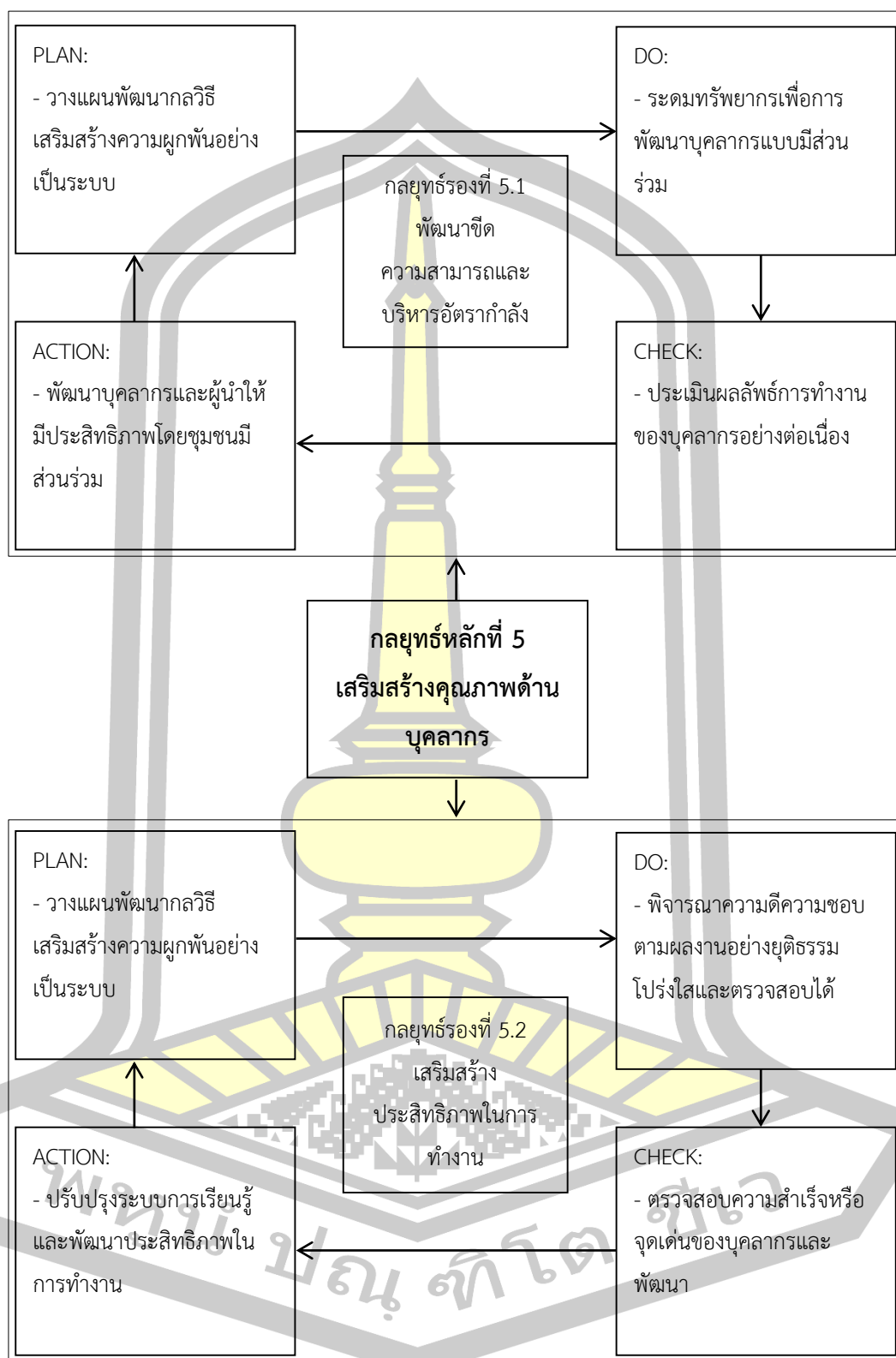
ตรวจสอบได้

1. วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ
2. พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและ
3. ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา
4. ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 5
เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร ดังภาพประกอบ 7





ภาพประกอบ 7 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์รองที่ 6.1 พัฒนาระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ

ดังนี้

1. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน
2. ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนา

กระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความ

ความสะดวกในการปฏิบัติ

4. พัฒนาริธีปฏิบัติตามแผนให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์รองที่ 6.2 พัฒนาระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง
2. บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยืด

หยุ่น

3. ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง

4. พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสม

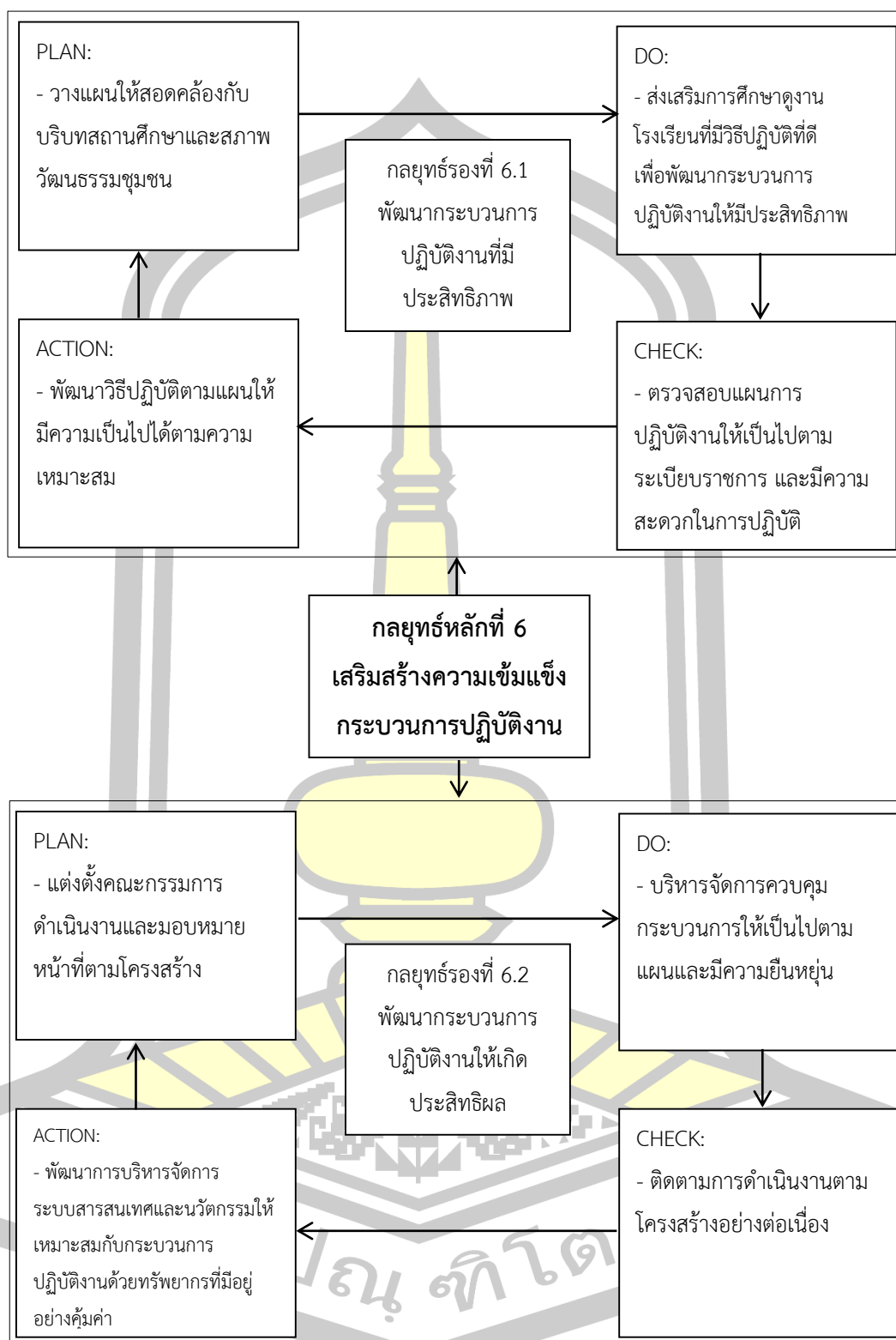
กับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 6

เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน ปรากฏดังภาพประกอบ 8

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์
2. สร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน
3. ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง
4. พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

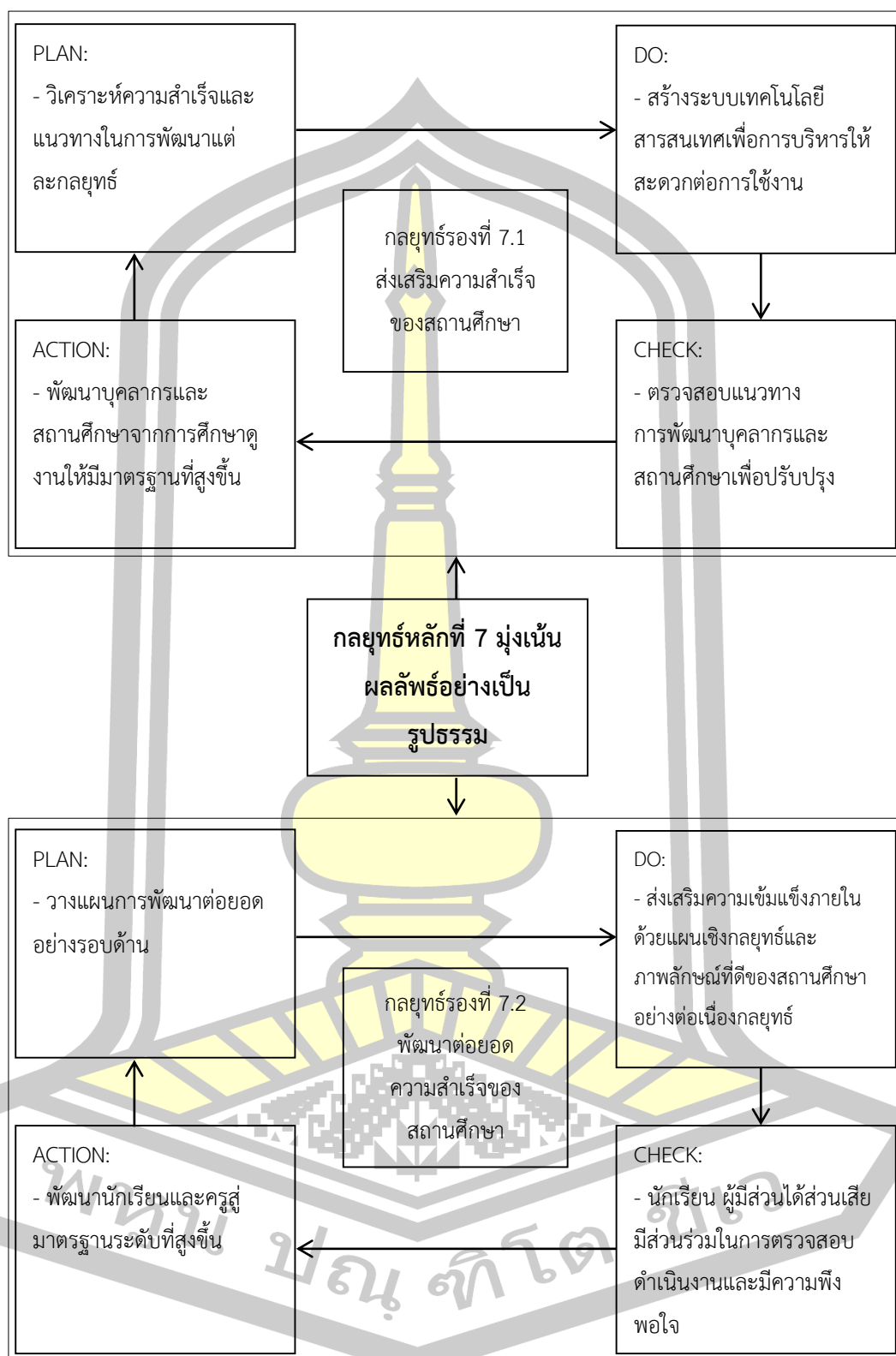
สูงขึ้น

กลยุทธ์รองที่ 7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วางแผนการพัฒนาค่อยๆรอบด้าน
2. ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์
3. นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ
4. พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น

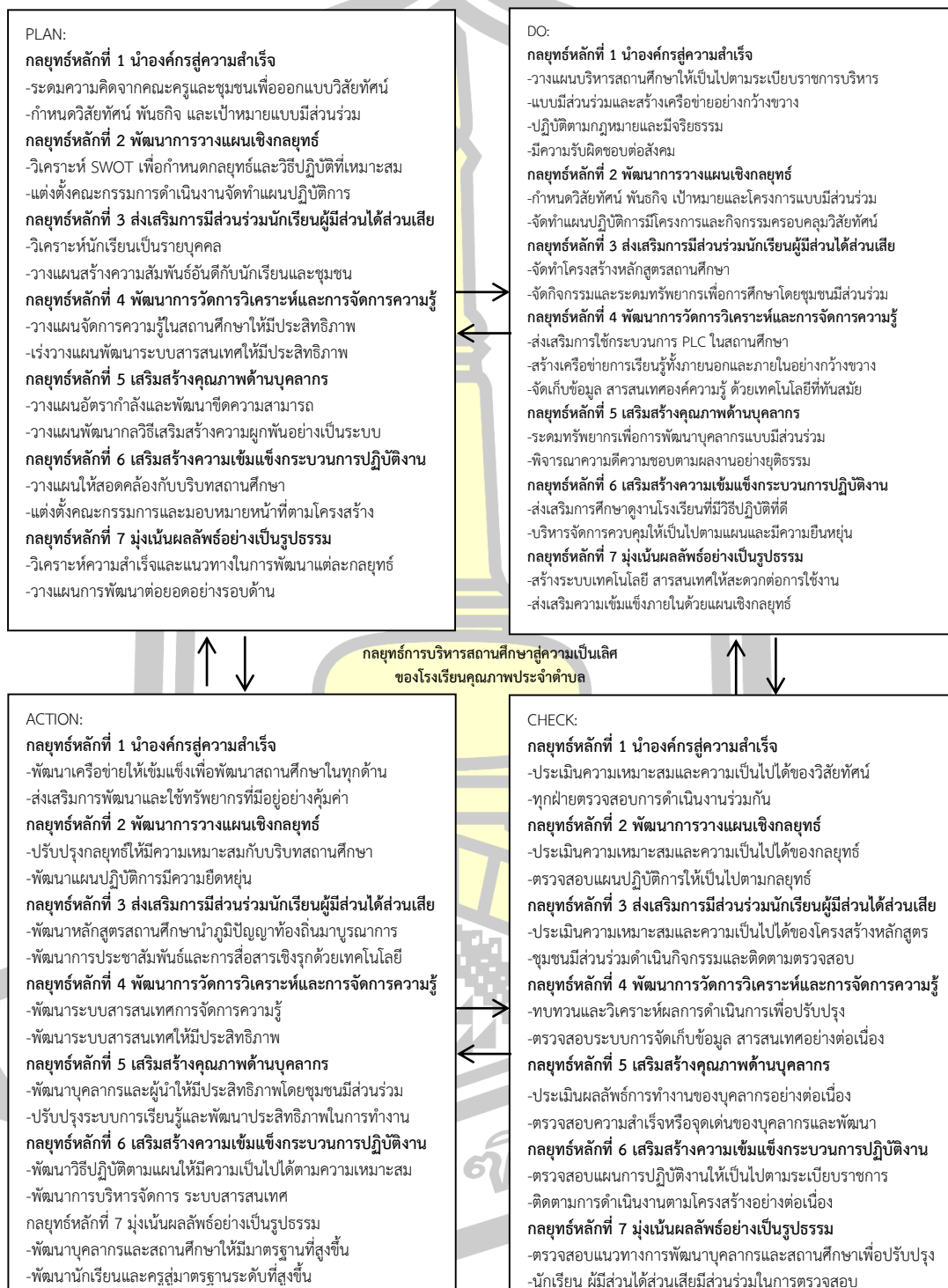
กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 7
มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ปรากฏดังภาพประกอบ 9

พหุ ประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 9 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม



ตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ไปปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์
แล้วหลังจากนั้นดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบและประเมินร่างกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประเด็นสำคัญสำหรับการประเมิน คือ ความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยพิจารณาแต่ละกลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์รองพร้อมวิธีปฏิบัติ
ปรากฏดังตาราง 43

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างกลยุทธ์การ
บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.72	0.47	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกล ยุทธ์	4.61	0.51	มากที่สุด	4.61	0.51	มากที่สุด
2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.50	0.53	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด
3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	4.67	0.48	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	4.50	0.53	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด
6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	4.67	0.48	มากที่สุด	4.61	0.51	มากที่สุด
7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.50	มากที่สุด	4.64	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 43 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏดังนี้

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า มีกลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 กลยุทธ์ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.72$) กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.67$) กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$)

ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า มีกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกกลยุทธ์ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.67$) กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.61$)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาศูนย์วิชาการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อำเภอด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 10 คน โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 2 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เวลา 4 วัน คือวันที่ 6-9 มกราคม 2564 ณ ห้องประชุม โรงเรียนอนุบาลด่านมะขามเตี้ย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ใช้เนื้อหา 7 กลยุทธ์ ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา รวมระยะเวลาพัฒนา 12 สัปดาห์ (90 วัน) ผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. ส่งหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมล่วงหน้า 15-30 วัน
2. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในอำเภอด่านมะขามเตี้ย จำนวน 10 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนาและความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา
3. การประเมินก่อนการพัฒนา (Pretest) ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
4. การศึกษาด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตัวเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง ระยะเวลา 5 วัน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 7 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็นที่นำเอากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้

2.1.1 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวน 4 วัน (24 ชั่วโมง) ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล โดยคณะวิทยากร ดังนี้

1) ดร.เตือนใจ รักษาพงศ์ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดศรีโลหะราษฎร์บำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

2) นายบำรุง ช่ายคำ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองสองตอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

3) นายวินัย ธรรมเกื้อกูล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏดังตาราง 44

ตาราง 44 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันที่	09.00 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00 – 12.00	12.00 – 13.00	13.00 – 14.00	14.00 – 15.00	15.00 – 16.00
1	ปฐมนิเทศ Pretest	กลยุทธ์หลักที่ 1 น้อมนำสู่ความสำเร็จ			กลยุทธ์ หลักที่ 1 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผน เชิงกลยุทธ์	
2	กลยุทธ์ หลักที่ 2 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของนักเรียนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย			กลยุทธ์ หลักที่ 3 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การ วิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	
3	กลยุทธ์ หลักที่ 4 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้าน บุคลากร			กลยุทธ์ หลักที่ 5 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็ง กระบวนการปฏิบัติงาน	
4	กลยุทธ์ หลักที่ 6 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็น รูปธรรม			กลยุทธ์ หลักที่ 7 (ต่อ)	สรุปการ พัฒนา	Post test พินิจ

2.1.2 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา

ผลประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาตามกลยุทธ์

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ปรากฏดังตาราง 45

ตาราง 45 คะแนน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาตามกลยุทธ์

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เข้าร่วมพัฒนา

ผู้เข้าร่วม พัฒนา คนที่	ก่อนการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ	หลังการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ
1	15	50.00	26	86.67
2	16	53.33	25	83.33
3	12	40.00	23	76.67
4	13	43.33	24	80.00
5	11	36.67	24	80.00
6	12	40.00	26	86.67
7	15	50.00	27	90.00
8	12	40.00	27	90.00
9	15	50.00	28	93.33
10	13	43.33	26	86.67
$\bar{X}$	13.40	44.67	25.60	85.33
S.D.	1.71	5.71	1.58	5.26
t	-22.031			
p	0.000*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา เฉลี่ย 13.40 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 44.67 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา เฉลี่ย 25.60 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 85.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหาร

สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำงานที่โรงเรียนตามปกติผ่านการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้ร่วมกัน กำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ระดมความคิด 6) นำเสนอสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 น.-17.30 น. คือวันพุธ พฤหัสบดี และวันศุกร์เป็นเวลา 12 สัปดาห์

2. การนิเทศ ติดตามและประเมินผล แบบมีส่วนร่วม ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับวิทยากรและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศติดตามผลการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด

2. การประเมินความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่

ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด

ผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนา หลังจากเข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนิเทศแบบมีส่วนร่วม จากผู้บริหารโรงเรียน และนิเทศจากวิทยากร วันที่ 8-9 เมษายน 2564 ปรากฏดังตาราง 46-53

พูน บณฺ์ สิโต ชีเว

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมรายด้าน

กลยุทธ์	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. นำองค์กรสู่ความสำเร็จ	3.28	0.70	ปานกลาง	4.59	0.51	มากที่สุด
2. พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.44	0.61	ปานกลาง	4.59	0.51	มากที่สุด
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.52	0.51	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
4. พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.50	0.56	ปานกลาง	4.46	0.52	มาก
5. เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	3.51	0.54	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด
6. เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	3.45	0.62	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก
7. มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	3.24	0.71	ปานกลาง	4.45	0.51	มาก
โดยรวม	3.42	0.61	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 46 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยรวมรายด้าน ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)

พหุ มณ สิโต ชีเว

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์นำองค์กรสู่
ความสำเร็จ

กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	3.25	0.72	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด
1) ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชน เพื่อออกแบบวิสัยทัศน์	3.00	0.82	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายแบบมีส่วนร่วม	3.40	0.70	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
3) ประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.30	0.67	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
4) พัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนา สถานศึกษาในทุกด้าน	3.30	0.67	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลัก ธรรมาภิบาล	3.32	0.67	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด
1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไป ตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกใน การปฏิบัติ	3.40	0.70	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้าง เครือข่ายอย่างกว้างขวาง	3.30	0.67	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	3.40	0.70	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
4) มีความรับผิดชอบต่องสังคม	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน	3.20	0.63	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างคุ้มค่า	3.20	0.63	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
โดยรวม	3.28	0.70	ปานกลาง	4.59	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 47 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.61	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด
1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม	3.40	0.70	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม	3.50	0.53	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	3.50	0.53	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	3.43	0.61	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ	3.30	0.67	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด	3.50	0.53	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น	3.50	0.53	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
โดยรวม	3.44	0.61	ปานกลาง	4.59	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 48 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนางานหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน	3.53	0.52	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด
1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล	3.40	0.52	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	3.60	0.52	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.50	0.53	ปานกลาง	4.40	0.52	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ	3.60	0.52	มาก	4.50	0.53	มาก
3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.50	0.50	ปานกลาง	4.60	0.51	มากที่สุด
1) วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน	3.30	0.48	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
2) จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.70	0.48	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ	3.40	0.52	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
4) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี	3.60	0.52	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	3.52	0.51	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 49 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนางานหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

พหุบัน ปณ ศึกโต ชีเว

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร
 สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวัด
 การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	3.40	0.63	ปานกลาง	4.46	0.52	มาก
1) วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ	3.60	0.52	มาก	4.50	0.53	มาก
2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ใน สถานศึกษา	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอก และภายในอย่างกว้างขวาง	3.60	0.52	มาก	4.40	0.52	มาก
4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ เพื่อปรับปรุง	3.30	0.67	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การ วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.10	0.74	ปานกลาง	4.40	0.52	มาก
4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี	3.60	0.50	มาก	4.45	0.52	มาก
1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มี ประสิทธิภาพ	3.70	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.60	0.52	มาก	4.40	0.52	มาก
3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.48	มาก	4.40	0.52	มาก
4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มี ประสิทธิภาพ	3.40	0.52	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
โดยรวม	3.50	0.56	ปานกลาง	4.46	0.52	มาก

จากตาราง 50 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนามาหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ก่อนการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) และหลังการพัฒนายู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง	3.55	0.52	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.50	0.53	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
2) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม	3.70	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
3) ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.50	0.53	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
4) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม	3.50	0.53	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	3.48	0.56	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด
1) วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ	3.60	0.52	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้	3.40	0.70	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา	3.50	0.53	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
4) ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	3.40	0.52	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	3.51	0.54	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 51 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนางานหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.1 พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.43	0.62	ปานกลาง	4.43	0.52	มาก
1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน	3.60	0.52	มาก	4.40	0.52	มาก
2) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.20	0.79	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก

ตาราง 52 (ต่อ)

กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็ง กระบวนการปฏิบัติงาน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3) ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ	3.60	0.52	มาก	4.40	0.52	มาก
4) พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเป็นไปตามความเหมาะสม	3.30	0.67	ปานกลาง	4.40	0.52	มาก
6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	3.48	0.61	ปานกลาง	4.53	0.51	มากที่สุด
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง	3.60	0.52	มาก	4.50	0.53	มาก
2) บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยืดหยุ่น	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
3) ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง	3.50	0.53	ปานกลาง	4.40	0.52	มาก
4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.40	0.70	ปานกลาง	4.70	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.45	0.62	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก

จากตาราง 52 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลังการพัฒนา กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่าง
เป็นรูปธรรม

กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา	3.23	0.74	ปานกลาง	4.45	0.51	มาก
1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์	3.40	0.70	มาก	4.50	0.53	มาก
2) สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน	3.00	0.82	ปานกลาง	4.40	0.52	มาก
3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง	3.30	0.67	ปานกลาง	4.30	0.48	มาก
4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น	3.20	0.79	ปานกลาง	4.60	0.52	มากที่สุด
7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา	3.25	0.69	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก
1) วางแผนการพัฒนาคัดย่ออย่างรอบด้าน	3.40	0.70	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์	3.10	0.74	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ	3.20	0.63	ปานกลาง	4.30	0.48	มาก
4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น	3.30	0.67	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก
โดยรวม	3.24	0.71	ปานกลาง	4.45	0.51	มาก

จากตาราง 53 พบว่า การประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนาหลังจากที่เข้าร่วมพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนและหลัง

การพัฒนา กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$)

ตอนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผลการประเมินความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
หลังจากที่กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาและนิเทศเรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินความพึงพอใจต่อ
การใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ปรากฏดังตาราง 54-55

แบบประเมินความพึงพอใจ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความ
พึงพอใจ

ตาราง 54 ความถี่และร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) n = 10	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	7	70.00
2. หญิง	3	30.00
รวม	10	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. น้อยกว่า 5 ปี	2	20.00
2. 6-10 ปี	3	30.00
3. มากกว่า 10 ปี	5	50.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 54 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 24 คน จำแนกตามเพศ โดยแยกเป็น
เพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศหญิง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00
จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง แยกเป็นประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็น
ร้อยละ 20.00 ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และประสบการณ์มากกว่า
10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

แบบประเมินความพึงพอใจ ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการ
ประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การ
บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. กระบวนการขั้นตอนการพัฒนา	4.64	0.50	มากที่สุด
1.1 การประชาสัมพันธ์/ประสานงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมของสถานที่	4.70	0.48	มากที่สุด
1.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ (4 วัน)	4.60	0.52	มากที่สุด
1.4 ความเหมาะสมของระยะเวลาการพัฒนา (12 สัปดาห์)	4.60	0.52	มากที่สุด
1.5 การจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา	4.70	0.48	มากที่สุด
2. วิทยากร	4.63	0.51	มากที่สุด
2.1 ความรอบรู้ ในเนื้อหาของวิทยากร	4.60	0.52	มากที่สุด
2.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.70	0.48	มากที่สุด
2.3 การตอบคำถาม	4.60	0.52	มากที่สุด
3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.70	0.47	มากที่สุด
3.1 กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ	4.70	0.48	มากที่สุด
3.2 กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.60	0.52	มากที่สุด
3.3 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	4.70	0.48	มากที่สุด
3.4 กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.80	0.42	มากที่สุด
3.5 กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร	4.60	0.52	มากที่สุด
3.6 กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	4.70	0.48	มากที่สุด
3.7 กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม	4.80	0.42	มากที่สุด

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. คุณภาพการพัฒนา	4.57	0.52	มากที่สุด
4.1 ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา	4.60	0.52	มากที่สุด
4.2 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาตามกลยุทธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.53	มากที่สุด
4.3 สิ่งที่ท่านได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่านหรือไม่	4.60	0.52	มากที่สุด
4.4 สัดส่วนระหว่างการฝึกอบรมภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	4.60	0.52	มากที่สุด
4.5 หลักสูตรการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	4.50	0.53	มากที่สุด
4.6 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการพัฒนา	4.60	0.52	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมการพัฒนา	4.60	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 55 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.70$) ด้านกระบวนการขั้นตอนการพัฒนา ($\bar{X} = 4.64$) ด้านวิทยากร ($\bar{X} = 4.63$) ด้านความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) และด้านคุณภาพการพัฒนา ($\bar{X} = 4.57$)

ข้อเสนอแนะจากแบบประเมินความพึงพอใจปลายเปิด มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
2. กลยุทธ์ที่ 1.1 วิธีปฏิบัติข้อ 4 ควรระบุการพัฒนาเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน

ด้วย

3. กลยุทธ์ด้านบุคลากร ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติม

พัฒนา

4. ทุกกลยุทธ์ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ PDCA ทำให้มีความเข้มแข็งในการ

5. กลยุทธ์ที่ 7.2 ควรระบุเกณฑ์ความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากคำถามปลายเปิดในตอน 3 การใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น
เลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ทราบ
ผลการประเมินในขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ทราบข้อเสนอแนะจากแบบประเมินความพึงพอใจปลายเปิด
จากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมพัฒนา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อให้มีความเหมาะสมกับ
บริบทและเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ

และเป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม

4. พัฒนาเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เข้มแข็ง
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน

กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความ
สะดวกในการปฏิบัติ

2. บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
3. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
5. ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน
6. ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

ร่วม

1. วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
4. ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ
2. จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
3. ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์
4. พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น

กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจ

นักเรียนมีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1. วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
2. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ

กลยุทธ์รองที่ 3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน
2. จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
3. ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ
4. พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี

กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
3. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
4. ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
2. จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์รองที่ 5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง มีวิธีปฏิบัติ

ดังนี้

เทคโนโลยีที่ทันสมัย

1. วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้
2. ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม
3. ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม

กลยุทธ์รองที่ 5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีวิธีปฏิบัติดังนี้

ตรวจสอบได้

1. วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ
2. พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและ
3. ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา
4. ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์รองที่ 6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ

ดังนี้

1. วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน
2. ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนา

กระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ

4. พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม
กลยุทธ์รองที่ 6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล
มีวิธีปฏิบัติดังนี้

ความยืดหยุ่น

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง
2. บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมี
3. ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสม

กับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

การใช้งาน

1. วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์
2. สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อ
3. ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง
4. พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่

สูงขึ้น

กลยุทธ์รองที่ 7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1. วางแผนการพัฒนาคือการพัฒนาอย่างรอบด้าน
2. ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์
3. นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป
4. พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ ด้านการนำองค์กร มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการวัด การวิเคราะห์

และการจัดการความรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านบุคลากร มี 5 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มี 6 ตัวบ่งชี้ และด้านผลลัพธ์ มี 6 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง และ 59 วิธีปฏิบัติ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ที่กำหนดของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนามตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมรายด้านก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ อีกทั้งนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ไปผ่านความเห็น

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ ด้วยการสนทนากลุ่ม
 ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอกรอบการบริหารสถานศึกษาสู่
 ความเป็นเลิศไว้ ประกอบด้วย การนำองค์กร กลยุทธ์ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด
 การวิเคราะห์ และการจัดการ ผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ สุพิศ โสภา (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนแวงใหญ่
 วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนแวงใหญ่วิทยาคม
 สรุปได้ดังนี้ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน การวัดการวิเคราะห์และ
 การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และผลลัพธ์โรงเรียน และสอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหาร
 โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมิน
 ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น
 การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าโรงเรียนคุณภาพ
 ประจำตำบลเป็นโครงการที่กำลังพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนอยู่
 ตามชนบทยังต้องได้รับการพัฒนาอีกหลายด้าน ดังที่ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562)
 ได้เสนอไว้ว่า โรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลพัฒนาภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ
 เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพ
 และสุขภาพอนามัยสามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 พันธิวิทย์ เลียงชีพชอบ (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตาม
 แนวคิดคนไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา
 ตามแนวคิดคนไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินุลาต เจริญชัย
 (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน
 การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัด อยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียน
 คุณภาพประจำตำบลเป็นการมุ่งยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่

ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ดังที่ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562) ได้เสนอจุดเน้นของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล คือ พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเองลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศด้านการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินุลาศ เจริญชัย (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

สู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์ เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรเป็นอันดับแรก ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้เสนอว่า บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ดูแลและมีส่วนร่วมโดยตรงในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพครู ซึ่งเป็นด้านเกี่ยวกับบุคลากรได้จัดเป็นกลยุทธ์ลำดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดการศึกษาในระบบ ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล และการจัดการศึกษานอกระบบ

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง และ 59 วิธีปฏิบัติ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องชัดเจนสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องตามหลักทฤษฎีและสามารถอธิบายเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาตามกระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2552), Koontz and Weihrich (1990), Fidler (2002) และ Wheelen and Hunger (2012) ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ 3) การกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ และได้ศึกษาการบริหารกลยุทธ์ตามกระบวนการวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ฮิโตชิ คูเมะ (2540), ปิรธรรม์ พันธ์บุรุษย์ (2545), สมาน อัสวภูมิ (2541), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) และ Deming (1995) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) P คือ Plan หมายถึง การวางแผน 2) D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 3) C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ 4) A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร กลางโคตร (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ มี 4 องค์ประกอบ สรรเพชญ์ โทวิชา (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มี 7 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล 2) กลยุทธ์การพัฒนาการวิจัยของสถานศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง 3) กลยุทธ์การบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ 4) กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน 6) กลยุทธ์การพัฒนากิจการนักเรียน และ 7) กลยุทธ์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและชุมชน

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนพระราชทาน ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพนำมายกร่างกลยุทธ์ พร้อมกับนำการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) เข้ามาขับเคลื่อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภัทร กลางโคตร (2561) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ์ โทวิชา (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา สมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความถูกต้อง และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คะแนนประเมินความรู้ หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และผลการประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ที่กำหนดของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนาในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมรายด้านก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษา สภาพแวดล้อมจากสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลและโรงเรียนพระราชทาน แล้วนำมากำหนดกลยุทธ์ มีแนวปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วินุลาศ เจริญชัย (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการพัฒนามีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนาสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วม พัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ

บริหารสู่ความเป็นเลิศ เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนงานทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษามาร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนด นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างชัดเจน ให้สถานศึกษาสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรขับเคลื่อนนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างเป็นรูปธรรมให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม มีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน นิเทศและ ติดตามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

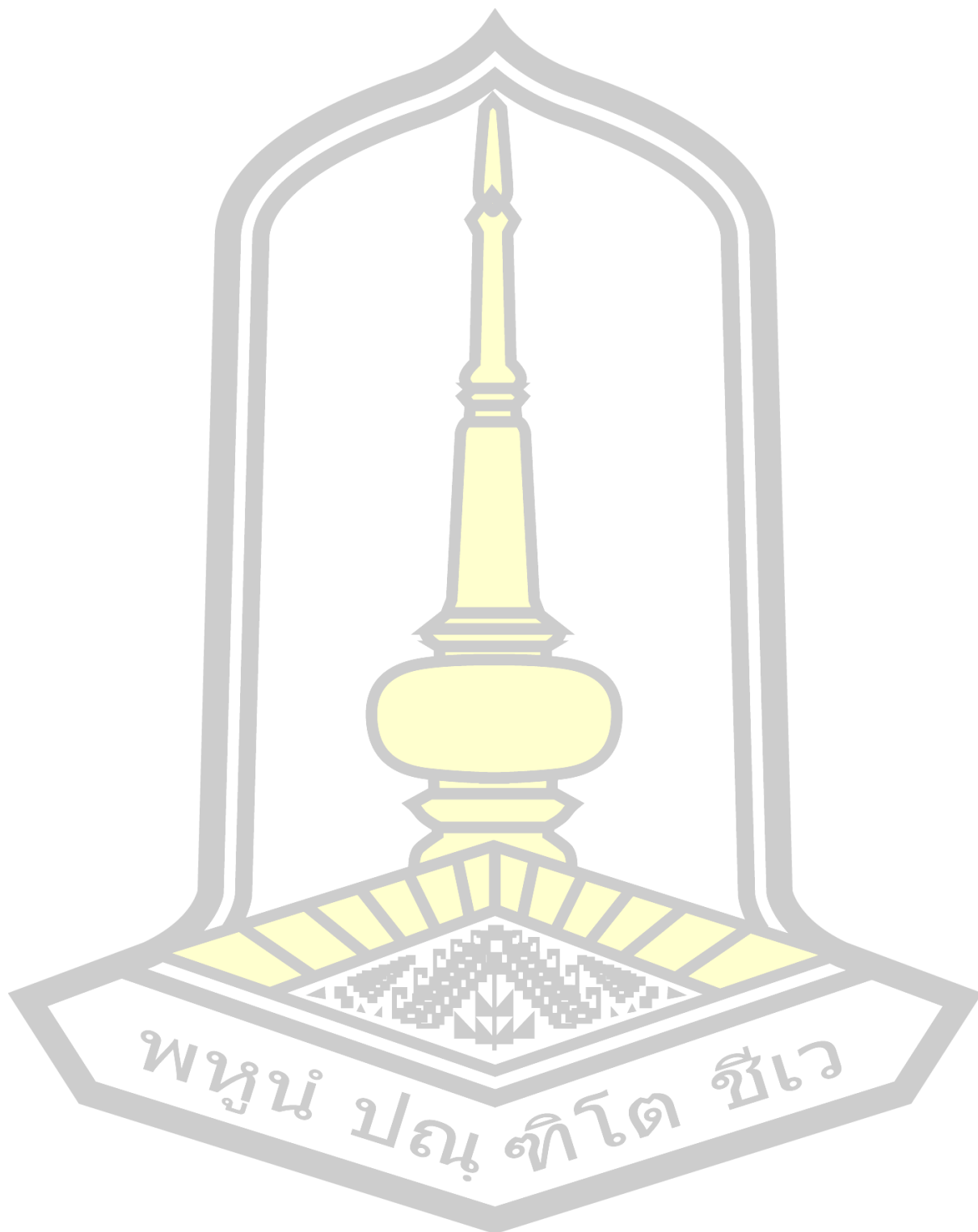
2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายตามโครงสร้างการบริหารงาน และดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติในแต่ละกลยุทธ์อย่างครบถ้วน มีการถอดบทเรียนร่วมกัน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามวิธีปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในลักษณะของการวิจัยการพัฒนาโปรแกรม การพัฒนารูปแบบ หรือการพัฒนาระบบการบริหาร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). *คู่มือหลักสูตรก่อน*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2549). *การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- กิตติวัฒน์ ธนพัฒน์โยธิน. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกษมสิงห์ เฟื่องฟู. (2551). *การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.gotoknow.org>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 25 ตุลาคม 2562].
- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2560). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ตุลาคม 2561].
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2559). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*, วิทยาจารย์, 116 (1), 37-44.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บิ๊ก พอยท์.
- จินตนา บุญบงการ. (2544). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์. (2544). *การจัดการธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ช่วงโชติ พันธุเวช. (2552). *การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ : SIPPO*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546) *การบริหารงานวิชาการ*. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดำรงค์ วัฒนา. (2557). *แผนยุทธศาสตร์กับการดำเนินงานขององค์กร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมา ธนินธ์. (2547). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงนภัส คำวัญญู เทียงกลม. (2554). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม = Holistically integrative research*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน*. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2558). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). *การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ เย็นคงคา. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : วีเจพรีนติ้ง.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปรีทรรณ พันธ์บรรยงค์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พทธี ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค.
- พันธวิชญ์ เลี้ยงชีพชอบ. (2561). *กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดคนไทย 4.0. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พิบูล ทีปะปาล. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2550). *แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD)*. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2561). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(2), 63-71.
- โยธิน ศรีโสภณ. (2542). *นโยบายและการวางแผนการศึกษา*. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- รัชต์ ไตรมาลัย. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศของสถาบันการ อาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประเทศไทย 4.0*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชพล คชขารุ่งโรจน์. (2548). *โรงเรียนทันสมัย*. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2558). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว. (2548). *วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วินาสศ เจริญชัย. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรชน บัวพันธ์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศด้านการจัดการเรียน การสอนหุ่นยนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *วิธีการสอนวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และศุภร เสรีรัตน์. (2542). *การวิจัยตลาด : ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. (2544). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2543). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : อาทิตยวิเคราะห.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมาน อัครภูมิ. (2541). *ที ศิว เอ็มการบริหารทั่วทั้งองค์กร ในองค์กรทางการศึกษา*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สรพรเพชญ์ โทวิชา. (2562). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แนวทางการพัฒนานครแห่งความรู้*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การวางแผนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมเรียนรู้ สานขยายผล*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งพบลิชิง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *PMQA เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ : วิชั่นพริ้นท์แอนดิมิเดีย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *บริบทสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1*.

กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *การจัดองค์กรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

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

พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับ*

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมนมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). *โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา*.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2558). *หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *เอกสารคำสอน รายวิชา 0501702 หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*

ทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพิศ โสภ. (2560). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงาน*

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น : กรณีศึกษา โรงเรียนแนวใหญ่

วิทยาคม. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(2), 84-94.

สุมาลี จิระจรัส. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2543). *เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อร่าม วัฒน. (2561). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การ*

บริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- อริสา ฐานะกาญจน์ และพระมหาสุพจน์ สุ่มะโร. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษา
ของสถานศึกษาสู่มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนอนุบาลรุ่งระวี อำเภอดงหลวง
จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 2(2), 1-7.
- อีโตชิ คูเมะ. (2540). *การบริหารจัดการคุณภาพ (MBQ)*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).
- Arpie, B.G. (2007). Strategic Management in a Performance Based Organization.
Dissertation Abstracts International, 62(1), 1741-A.
- Baldwin, M.D. (2014). Implementation of Strategic Planning in a Public School Setting :
A Case Study. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 224-A.
- Bounds, G.M. (1994). *Beyond Total Quality Management: toward the Emerging
Paradigm*. New York : McGraw-Hill.
- Campbell, R.F. and Gregg, R.T. (1983). *Administrative Behavior in Education*.
New York : Harper and Row.
- Cobb, P. and others. (2003). Design experiments in educational research. *Educational
Researcher*, 32(1), 9–13.
- Conrad, Clifton, F. and Wilson, R.F. (1985). *Academic Program Reviews: Institutional
Approaches, Expectations, and Controversies*. ASHEERIC Higher Education
Report No.5, Washington D.C. : ASHE.
- Deming, E.W. (1995). *Out of the Crisis*. USA : The Massachusetts Institute of
Technology, Center for advanced engineering study.
- Eisner, E.W. (1975). *The Perceptive Eye : Toward the Reformation of Educational
Evaluation*. Stanford, C.A : Stanford Evaluation Consortium.
- Fidler, B. (2002). *Strategic Management for School Development*. London : Chapman
Publishing.
- Fulston School. (2003). *Excellence model*. [online]. Available from :
<http://www.fulstonschools.org.dept/prodev/leadership/model.shtm>.
[accessed 22 May 2020].
- Jesse. B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper & Row.
- Juram, J.M. (1988). *Juran on Planning for Quality*. New York : The Free Press.

- Ka-ho. M. (2003). *Centralization and Decentralization. Educational Reforms and Changing Governance in Chinese Societies*. Hong Kong : Comparative Education Research Centre at The University of Hong Kong.
- Knezevich, S.J. (1962). *Administration of Public Education*. 4th ed. New York : Warper and Row.
- Koontz, H. and O'Donnel, C. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management*: New York : McGraw-Hill.
- Kruger, K. (2012). Toward a Synthesis of Strategic Planning and Organization Development. *Dissertation Abstracts International*, 52(12), 4169-A.
- Lachawanich, T. (1985). *Factors Affecting the Success or Failure of the Community School of Primary Education in Thailand 1972-1983*. Ed.D. Thesis, University of Michigan.
- Leslie, W.R. and Byars, L.L. (2002). *Management: Skills and Application with Power Web*. Mishawaka : McGraw-Hill.
- McCarthy, D.P. (2012). Strategic Planning in Michigan Community Colleges and its Effect on Organizational Climate, West Michigan University. *Dissertation Abstracts International*, 2(35), 617.
- Morgan, D.L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. California : Sage.
- National Institute of Standards and Technology. (2008). *Bald ridge national quality program education criteria for performance excellence*. Gaithersburg, MD : NIST.
- Patrick, S. (2011). *Quality Management to Excellence*. Ph.D. Thesis, West Michigan University.
- Pearce, J.A. and Robinson, R.B. (2000). *Strategic management*. New Jersey : McGraw-Hill.
- Peters, C.P. and Phillips, A. (1992). Asymptotic and finite sample distribution theory for IV estimators and tests in partially identified structural equations. *Journal of Econometrics*, 51(1-2), 113-150.

Peters, T.J. and Waterman, R.H.Jr. (2004). Structure is not Organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.

Ralph, T. (2011). A case Study of Strategic Planning in a Large Urban School District (Urban Education). *Dissertation Abstracts International*, 10(45), 1771.

Stephen, N. (2011). A case Study of Strategic Planning in a Large Urban School District (Urban Education). *Dissertation Abstracts International*, 2(15), 1771.

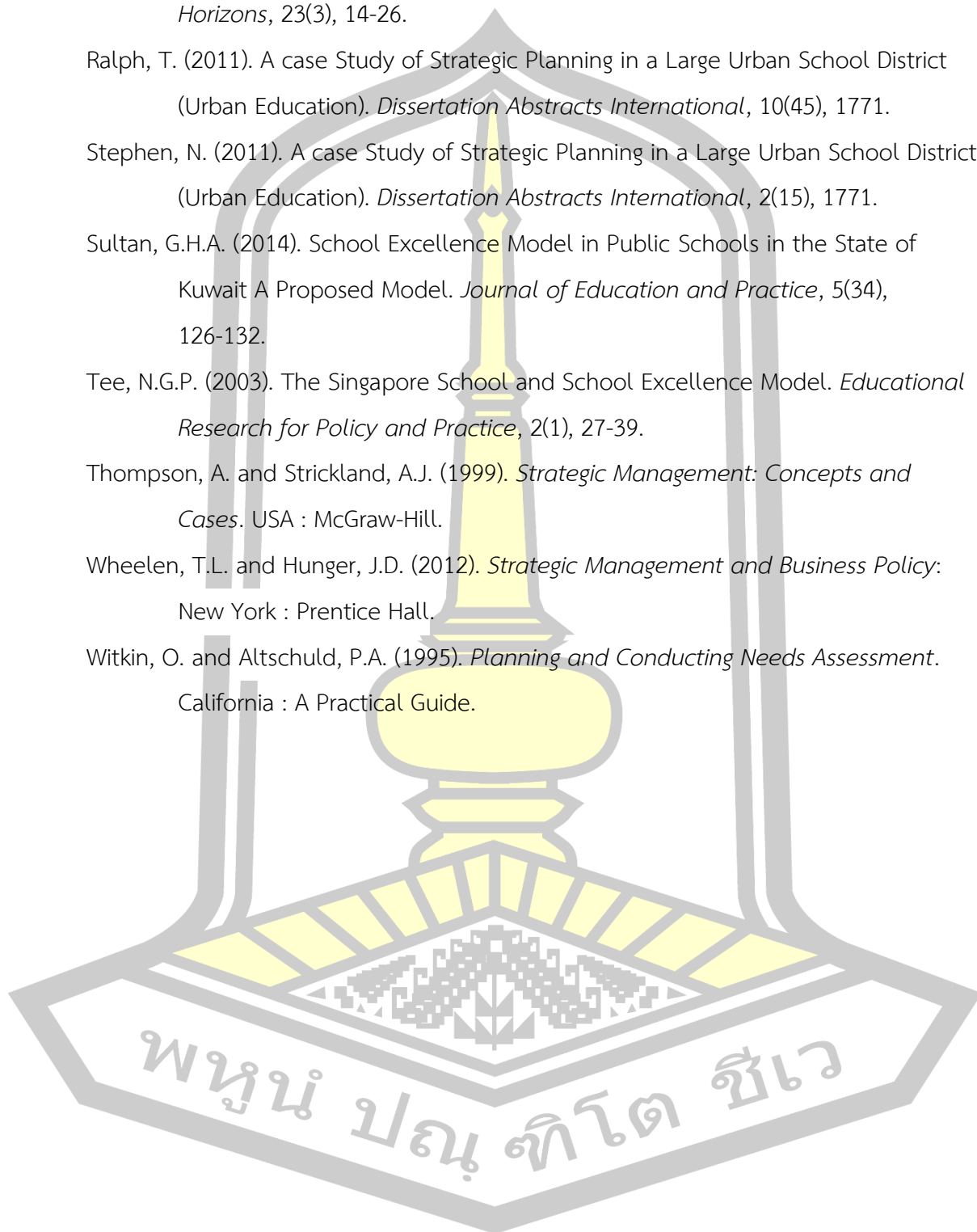
Sultan, G.H.A. (2014). School Excellence Model in Public Schools in the State of Kuwait A Proposed Model. *Journal of Education and Practice*, 5(34), 126-132.

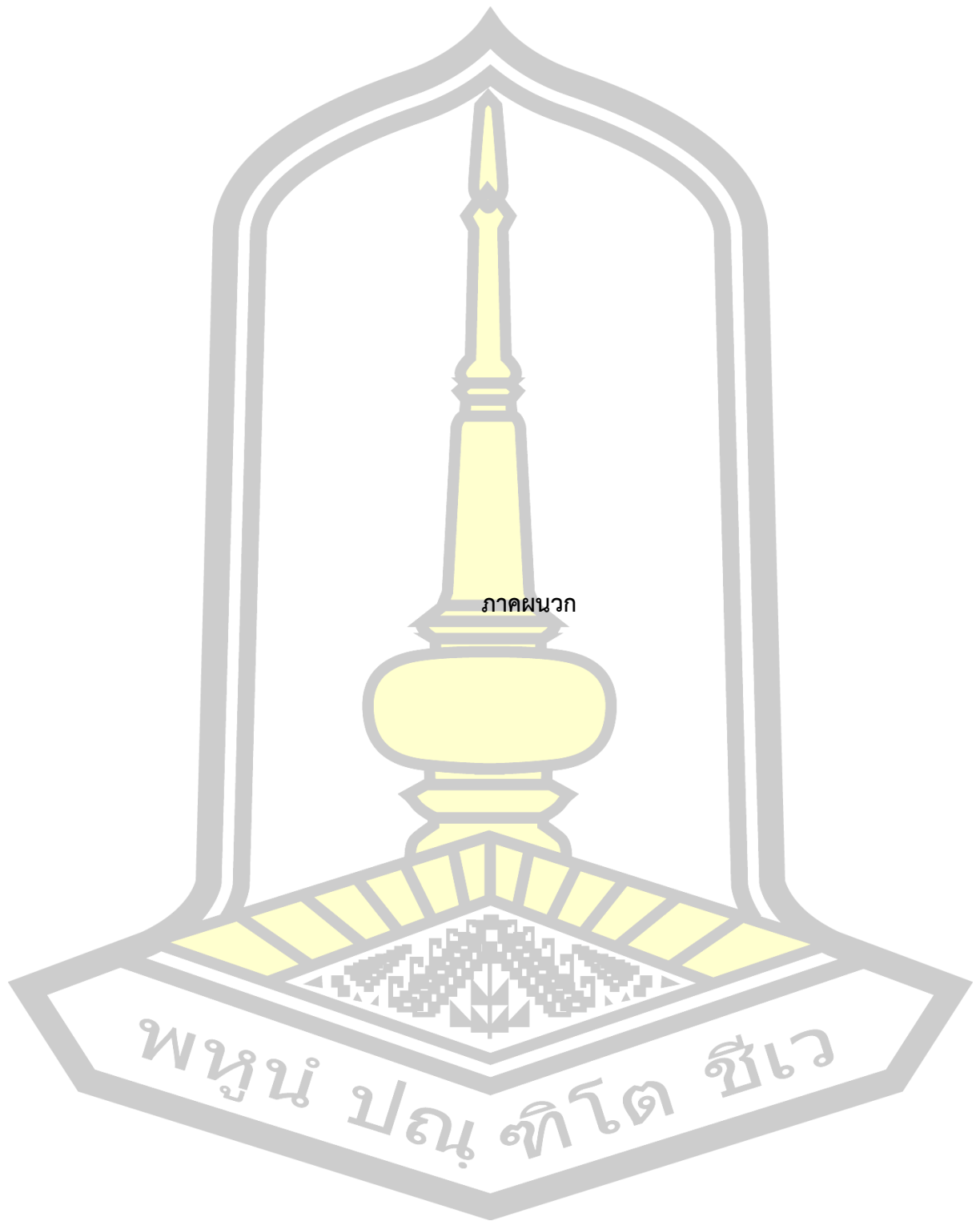
Tee, N.G.P. (2003). The Singapore School and School Excellence Model. *Educational Research for Policy and Practice*, 2(1), 27-39.

Thompson, A. and Strickland, A.J. (1999). *Strategic Management: Concepts and Cases*. USA : McGraw-Hill.

Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (2012). *Strategic Management and Business Policy*: New York : Prentice Hall.

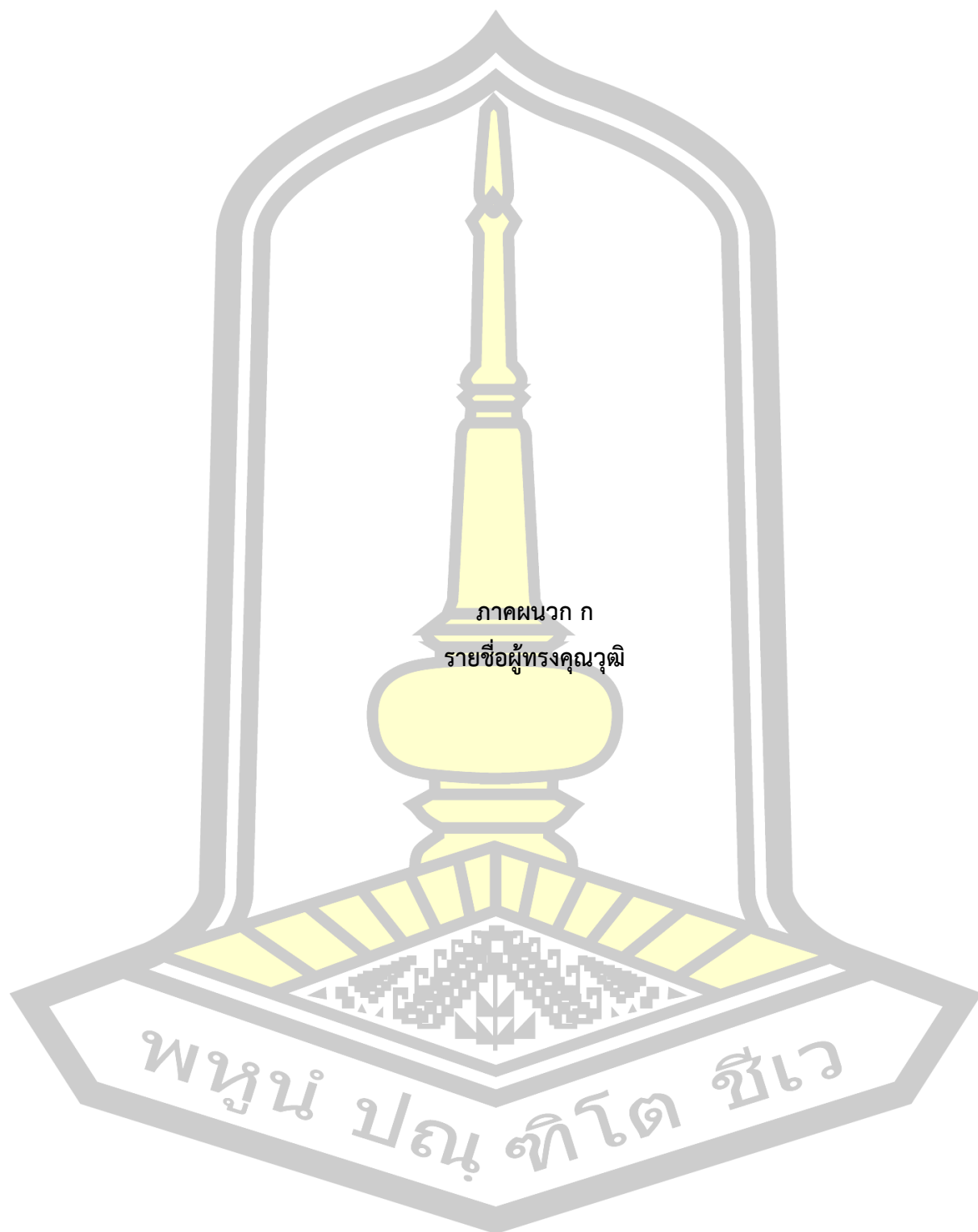
Witkin, O. and Altschuld, P.A. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment*. California : A Practical Guide.





ภาคผนวก

พหุมน ปณฺ ฑิต ชีเว



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน คุณวุฒิ (กศ.ด.) การวิจัยและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงษ์ คุณวุฒิ (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธุ์ คุณวุฒิ (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา
- 4) ดร.สมหวัง พันธะลี คุณวุฒิ (ปร.ด.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา
- 5) ดร.มานะ ครุฑาโรจน์ คุณวุฒิ (ปร.ด.) การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองนครราชสีมา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

พูน ปณ ภิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) อาจารย์ ดร.ดิเรก พรสีมา ตำแหน่ง คณบดีวิทยาฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ นคร
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกสิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ข้าราชการบำนาญ อดีตหัวหน้า ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 5) ดร.ภูมิพัธ เรืองแหล่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- 6) ดร.ประพนธ์ หลีสิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
- 7) ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
- 8) ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1
- 9) นางสาวชญาภาญจ์ ศรีเนตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัวขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

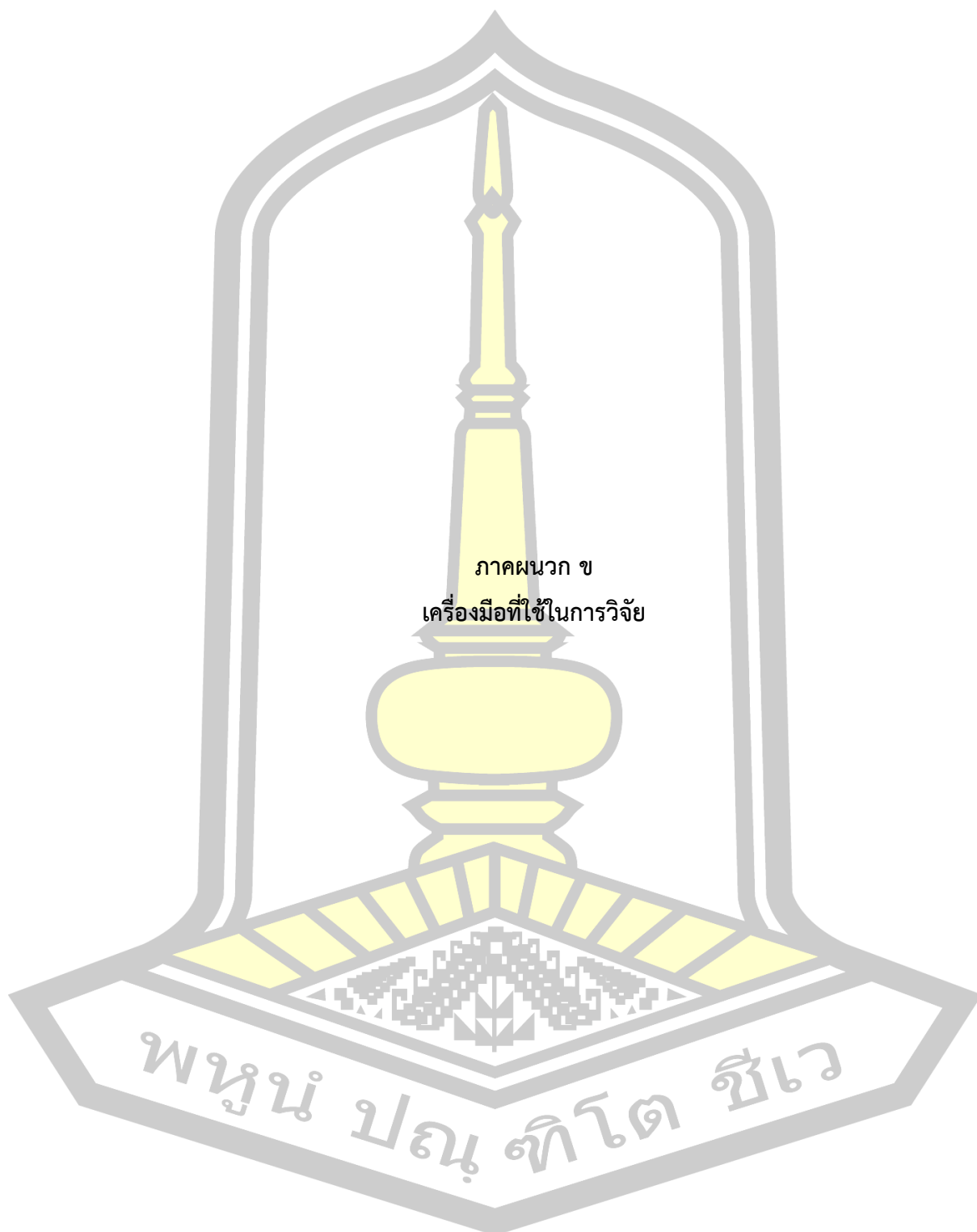
พูน ปณ สกโต ชเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 2) รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- 3) ดร.สมหวัง พันธะลี ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
- 4) ดร.ฐิตินันท์ อุปการ ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- 5) นางสาววิมล เถาว์ลัย ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- 6) นางสาว จันทระเสนา ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2
- 7) นายปัญญาพิพัฒน์ บำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- 8) นางเกษร คำวิไล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- 9) นายสันติชัย โสมศรีแพง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองนาคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

พูน ปณ ภิโต ชีเว



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นายสุกฤษ์ สipay

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการนำองค์กร					
1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ					
1.2 สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน					
1.3 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล					
1.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม					
1.5 รับผิดชอบต่อสังคม					
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
2.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์					
2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย					
2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย					
2.4 จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมาย					
2.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย					
3.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจนักเรียน					
3.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
4.1 วัดผลการดำเนินการ					
4.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ					
4.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ					
4.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร					
4.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี					

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. ด้านบุคลากร					
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน					
5.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร					
5.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร					
5.5 พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ					
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน					
6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน					
6.3 จัดการนวัตกรรมการให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน					
6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน					
6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ					
6.6 พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ					
7. ด้านผลลัพธ์					
7.1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม					
7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย					
7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา					
7.4 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ					
7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

.....

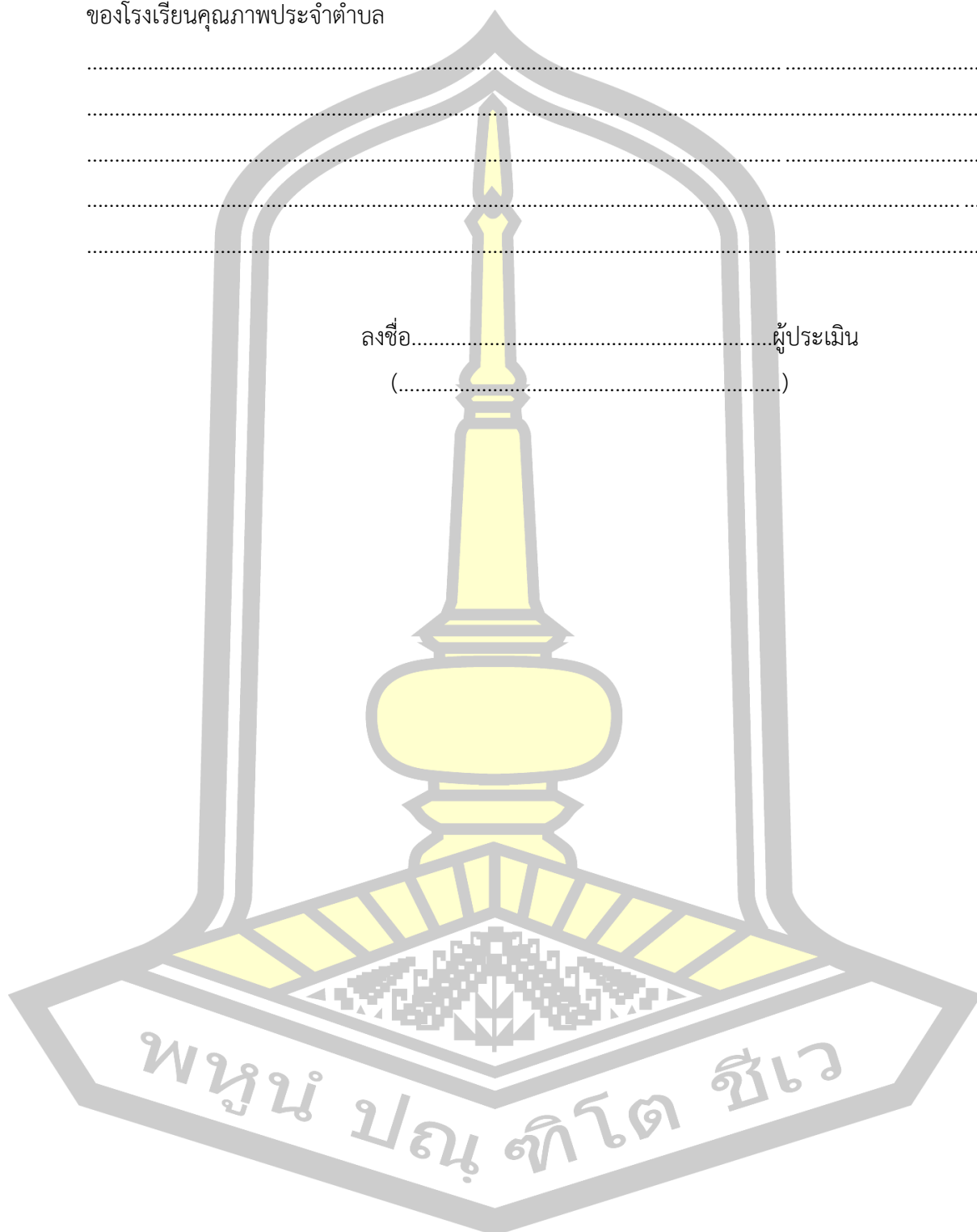
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

และความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่
ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมายของการวิจัยว่า
มีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย

นายสุกฤษ์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

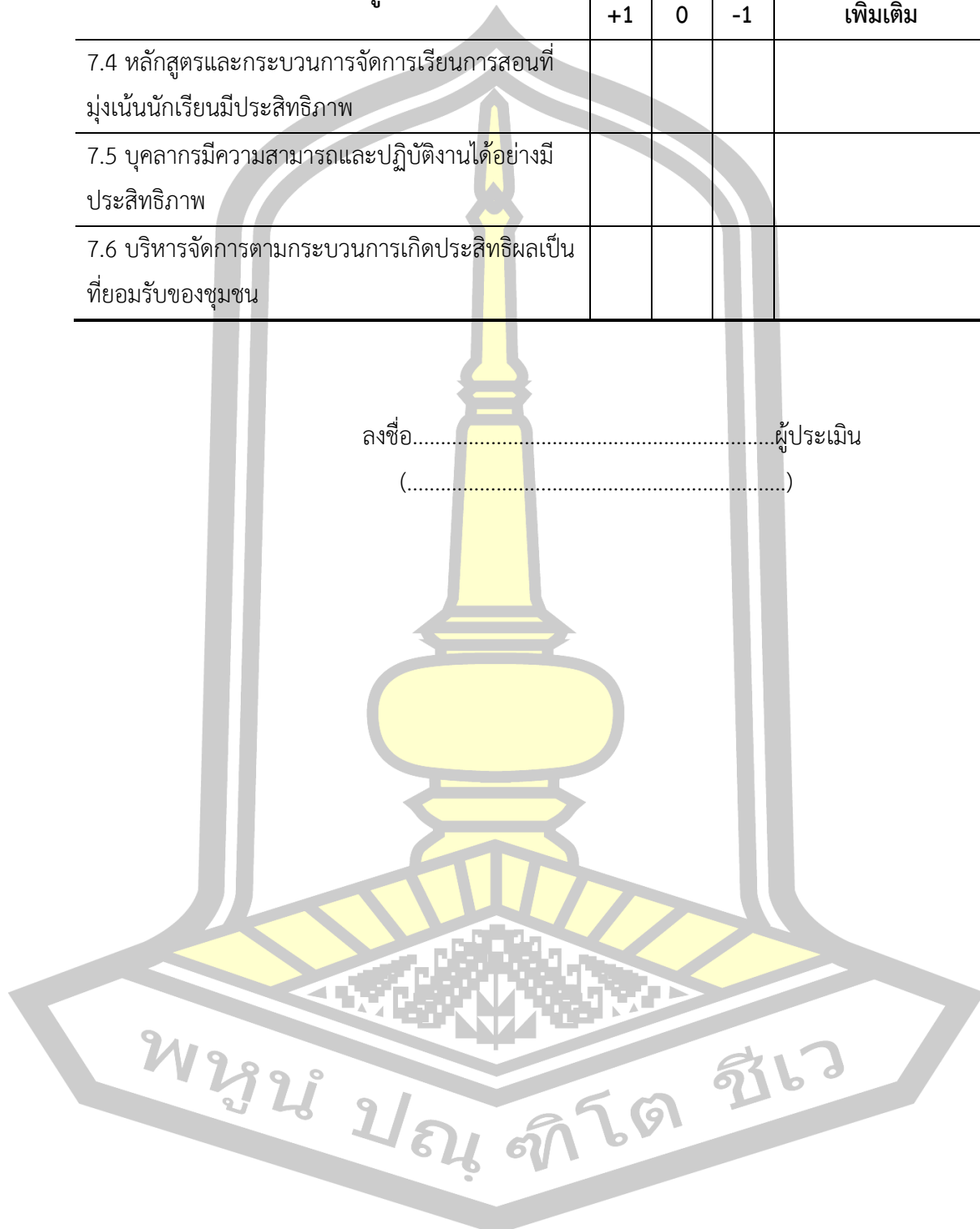
พูน ปณ ภิโต ชีเว

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. ด้านการนำองค์กร				
1.1 วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ				
1.2 สื่อสาร การดำเนินการของโรงเรียน				
1.3 กำกับดูแลโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล				
1.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม				
1.5 รับผิดชอบต่อสังคม				
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์				
2.1 กระบวนการกำหนดกลยุทธ์				
2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย				
2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรม ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย				
2.4 จัดโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และเป้าหมาย				
2.5 แผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม				
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.1 รับฟังนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.2 ประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.3 หลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความสนใจ นักเรียน				
3.4 ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.5 สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 วัดผลการดำเนินการ				
4.2 วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ				
4.3 ปรับปรุงผลการดำเนินการ				
4.4 จัดระบบความรู้ขององค์กร				
4.5 จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยี				

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
5. ด้านบุคลากร				
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลังให้ครอบคลุมงาน				
5.2 สร้างบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร				
5.3 ประเมินความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร				
5.4 เสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้แก่ผู้นำและบุคลากร				
5.5 พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ				
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน				
6.1 ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการปฏิบัติงาน				
6.2 บริหารจัดการตามหลักสูตรหรือแผนปฏิบัติงาน				
6.3 จัดการนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงาน				
6.4 เตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน				
6.5 ตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ				
6.6 พัฒนาการบริหารจัดการ และระบบสารสนเทศ				
7. ด้านผลลัพธ์				
7.1 นำองค์กร กำกับดูแลด้านต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเหมาะสม				
7.2 กลยุทธ์ครอบคลุมโครงการหรือแนวปฏิบัติและบรรลุเป้าหมาย				
7.3 นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา				

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น เพิ่มเติม
	+1	0	-1	
7.4 หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นนักเรียนมีประสิทธิภาพ				
7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ				
7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็น ที่ยอมรับของชุมชน				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)



**แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัย**

**เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(3) เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(4) เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายสุกฤษ์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.5 บุคลากรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
7.6 บริหารจัดการตามกระบวนการเกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของชุมชน										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านการนำองค์กร

.....

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

.....

3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

.....

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

.....

5. ด้านบุคลากร

.....

6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

.....

7. ด้านผลลัพธ์

.....

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

นายสุกฤษ์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พนุน บณ สกิต ฐเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

เรื่องที่สัมภาษณ์ สภากวาดล้อมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ผู้สัมภาษณ์ นายสุรวิทย์ สีพาย

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภากวาดล้อมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ตามประเด็นที่กำหนดให้ อย่างไร

1. ด้านการนำองค์กร

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

พ.ร.บ. ป.ร. ส.ร. ส.ร. ส.ร.

3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

5. ด้านบุคลากร

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

7. ด้านผลลัพธ์

จุดแข็ง.....

จุดอ่อน.....

โอกาส.....

ภาวะคุกคาม.....

พ.บ. ปณ. สก. โต. ช.เว

แบบประเมินร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

2. โปรดพิจารณาร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ครบทุกด้าน

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสุภัทร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภิโต ชีเว

[illegible]

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม										
กลยุทธ์รองที่ 7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา										
1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์										
2) สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน										
3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง										
4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น										
กลยุทธ์รองที่ 7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา										
1) วางแผนการพัฒนาต่อยอดอย่างรอบด้าน										
2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์										
3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจ										
4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น										

พหุ ม บณ จิโต ชีเว

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแบบทดสอบ
สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแบบทดสอบ การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมายของการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก
 - +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย

นายสุภีร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ศึกโต ชีเว

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. ข้อใดเป็นความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ก. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด ข. การบังคับบัญชาและควบคุมองค์กรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด ค. การกระจายอำนาจ วิชาการงาน งบประมาณ บุคคล และทั่วไป ง. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน				
2. การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญอย่างไร ก. ช่วยให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ ข. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน ค. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ง. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในและภายนอกสู่ความสำเร็จเป็นทีหนึ่ง				
3. ข้อใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก. คน ข. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ค. โครงสร้าง ง. ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้				
4. การร่วมมือกันในการจัดวางโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือข้อใด ก. การควบคุม ข. การวางแผน ค. การจัดองค์กร ง. การจัดคนเข้าทำงาน				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
5. ข้อใดเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร ก. ความยืดหยุ่น ข. ระบบสายงาน ค. การรวมศูนย์อำนาจ ง. การจัดแบ่งลักษณะพิเศษ				
6. สิ่งที่ต้องการคาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า คือข้อใด ก. ภารกิจ ข. วิสัยทัศน์ ค. เป้าหมาย ง. กลยุทธ์ธุรกิจ				
7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงข้อใด ก. แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต ข. โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วและได้ผลดี ค. การออกแบบโครงสร้างขององค์กร ง. การจัดสรรทรัพยากร				
8. ข้อใดไม่ใช่ SWOT ก. ผู้บริหารนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม ข. ร้านค้าในหมู่บ้านขายผลิตผลทางการเกษตร ค. ครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
9. ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือข้อใด ก. โครงการ ข. จัดทำวิสัยทัศน์ ค. ระบุพันธกิจชัดเจน ง. กำหนดเป้าประสงค์				
10. ข้อใดเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องทำทันที ก. เขียนรายงานต่างๆ ข. งานจัดเอกสารเข้าแฟ้ม ค. ติดต่องาน งานพิมพ์เอกสาร ง. ลงชื่อในเอกสาร โทรศัพท์นัดหมาย เข้าประชุม				
11. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้ยกเว้นข้อใด ก. นักเรียน ข. ผู้ปกครอง ค. ผู้ใหญ่บ้าน ง. แม่ค้าตลาดสด				
12. ประการแรกที่ควรกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือข้อใด ก. รับฟังความคิดเห็น ข. ประเมินความพึงพอใจ ค. อธิบายในสิ่งที่ต้องการ ง. สร้างความสัมพันธ์อันดี				
13. ผู้บริหารในข้อใดจัดว่าสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ก. ผอ. B จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน ข. ผอ. A ระดมความคิดเห็นนักเรียนเพื่อวางแผน ค. ผอ. C จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทโรงเรียน ง. ผอ. D จัดการศึกษาตามความเหมาะสมเฉพาะภายใน				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
14. การจัดการความรู้เรียกสั้น ๆ ว่าอะไร ก. MK ข. KM ค. LO ง. QA				
15. เป้าหมายของการจัดการความรู้คืออะไร ก. พัฒนาคน ข. พัฒนางาน ค. พัฒนางองค์กร ง. ถูกทุกข้อ				
16. ขั้นสูงสุดของการเรียนรู้คืออะไร ก. สารสนเทศ ข. ปัญญา ค. ความรู้ ง. ข้อมูล				
17. ข้อใดเป็นกระบวนการของสารสนเทศ ก. ข้อมูล > สารสนเทศ ข. ข้อมูล > การประมวลผล ค. ข้อมูล > สารสนเทศ > การประมวลผล ง. ข้อมูล > การประมวลผล > สารสนเทศ				
18. ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อใดมีผลต่อสังคมในโรงเรียน ก. การสั่งซื้อสินค้าจากบ้าน ข. ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษีครู ค. การฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม ง. การสอบถามผลการสอบเข้า ม.4 จากที่บ้านและโรงเรียน				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
19. ข้อใดจัดเป็นสารสนเทศ ก. การประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข. แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่มาสาย ค. การพิมพ์ข้อความผ่านแป้นพิมพ์ ง. การแสดงผลผ่านจอภาพ				
20. สถิติจำนวนนักเรียนของโรงเรียนแห่งหนึ่ง จัดเป็นข้อมูลชนิดใด ก. ข้อมูลเบื้องต้น ข. ข้อมูลปฐมภูมิ ค. ข้อมูลทุติยภูมิ ง. ข้อมูลตติยภูมิ				
21. ต่อไปนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นข้อใด ก. ผู้บริหารสถานศึกษา ข. ผู้บริหารการศึกษา ค. ผู้ปกครอง ง. ครู				
22. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ก. บุคลากรใหม่ ข. ความสำเร็จในงาน ค. ผลลัพธ์ค่าตอบแทน ง. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร				
23. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ก. วัฒนธรรมองค์กร ข. การประเมินความพอใจ ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน ง. ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
24. ข้อใดเป็นการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ก. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ข. ประสิทธิภาพในตำแหน่ง ค. ความก้าวหน้าในอาชีพ ง. การมีวิสัยทัศน์				
25. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ก. การจัดการนวัตกรรม ข. การออกแบบหลักสูตร ค. รายได้ผู้ปกครองนักเรียน ง. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน				
26. รางวัลแห่งชาติประเทศไทย คือรางวัลใด ก. TQM ข. TQA ค. ISO 9000 ง. Deming Prize				
27. การจัดการกระบวนการ ไม่เกี่ยวข้องกับข้อใด ก. กระบวนการสนับสนุน ข. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ ค. กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ง. การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ				
28. การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงสิ่งใด ก. ประสิทธิภาพของงาน ประหยัด และประสิทธิภาพ ข. ประสิทธิภาพของงาน สะดวก ปลอดภัย ค. ความก้าวหน้า ง. ความมั่นคง				

ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
29. ข้อใดคือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ก. CAI ข. E-mail ค. Internet ง. Website				
30. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน คือข้อใด ก. การเกิดเครือข่ายนักเรียน ข. ความสัมพันธ์ของนักเรียน ค. ความพึงพอใจของนักเรียน ง. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียน				
31. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร คือข้อใด ก. การพัฒนาผู้นำ ข. บรรยาการการทำงาน ค. ความสำเร็จตามเป้าหมาย ง. การทำให้บุคลากรไว้วางใจ				
32. ข้อใดแสดงถึงผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน ก. โรงเรียน ก มีคะแนนระดับชาติผ่านเกณฑ์ ข. โรงเรียน ข พัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา ค. โรงเรียน ค มุ่งเน้นให้นักเรียนอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์เป็น ง. โรงเรียน ง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
33. ข้อใดคือผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ก. การมีแผนปฏิบัติการประจำปี ข. ความสำเร็จการดำเนินโครงการ ค. การวางแผนการดำเนินโครงการ ง. คณะกรรมการเห็นชอบแผนกลยุทธ์				

ข้อความ	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
34. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือข้อใด ก. มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง ข. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ค. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ง. พัฒนาศักยภาพครูให้มีมาตรฐาน				
35. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรงตามข้อใด ก. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ข. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ค. เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ง. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือเพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างเต็มที่				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

พูน ปณ ภิโต ชีเว

**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- คำชี้แจง 1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ 30 คะแนน กำหนดเวลา 30 นาที
2. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวเลือกที่ท่านเห็นว่าถูกต้องเพียงข้อเดียว

.....

1. ข้อใดเป็นความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - ก. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด
 - ข. การบังคับบัญชาและควบคุมองค์กรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด
 - ค. การกระจายอำนาจ วิชาการงาน งบประมาณ บุคคล และทั่วไป
 - ง. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน
2. การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญอย่างไร
 - ก. ช่วยให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ
 - ข. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ค. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ง. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในและภายนอกสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ
3. ข้อใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร
 - ก. คน
 - ข. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
 - ค. โครงสร้าง
 - ง. ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้
4. การร่วมมือกันในการจัดวางโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือข้อใด
 - ก. การควบคุม
 - ข. การวางแผน
 - ค. การจัดองค์กร
 - ง. การจัดคนเข้าทำงาน
5. ข้อใดเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร
 - ก. ความยืดหยุ่น
 - ข. ระบบสายงาน

ค. การรวมศูนย์อำนาจ

ง. การจัดแบ่งลักษณะพิเศษ

6. สิ่งที่ยังคงคราคาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า คือข้อใด

ก. ภารกิจ

ข. วิสัยทัศน์

ค. เป้าหมาย

ง. กลยุทธ์ธุรกิจ

7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงข้อใด

ก. แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต

ข. โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วและได้ผลดี

ค. การออกแบบโครงสร้างขององค์กร

ง. การจัดสรรทรัพยากร

8. ข้อใดไม่ใช่ SWOT

ก. ผู้บริหารนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

ข. ร้านค้าในหมู่บ้านขายผลิตผลทางการเกษตร

ค. ครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน

9. ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือข้อใด

ก. โครงการ

ข. จัดทำวิสัยทัศน์

ค. ระบุพันธกิจชัดเจน

ง. กำหนดเป้าประสงค์

10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้ยกเว้นข้อใด

ก. นักเรียน

ข. ผู้ปกครอง

ค. ผู้ใหญ่บ้าน

ง. แม่ค้าตลาดสด

11. ประการแรกที่ควรกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือข้อใด

ก. รับฟังความคิดเห็น

ข. ประเมินความพึงพอใจ

ค. อธิบายในสิ่งที่ต้องการ

ง. สร้างความสัมพันธ์อันดี

12. ผู้บริหารในข้อใดจัดว่าสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ก. ผอ. B จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน

ข. ผอ. A ระดมความคิดเห็นนักเรียนเพื่อวางแผน

ค. ผอ. C จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทโรงเรียน

ง. ผอ. D จัดการศึกษาตามความเหมาะสมเฉพาะภายใน

13. การจัดการความรู้เรียกสั้น ๆ ว่าอะไร

ก. MK

ข. KM

ค. LO

ง. QA

14. เป้าหมายของการจัดการความรู้คืออะไร

ก. พัฒนาคน

ข. พัฒนางาน

ค. พัฒนาองค์กร

ง. ถูกทุกข้อ

15. ข้อใดเป็นกระบวนการของสารสนเทศ

ก. ข้อมูล > สารสนเทศ

ข. ข้อมูล > การประมวลผล

ค. ข้อมูล > สารสนเทศ > การประมวลผล

ง. ข้อมูล > การประมวลผล > สารสนเทศ

16. ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อใดมีผลต่อสังคมในโรงเรียน

ก. การสั่งซื้อสินค้าจากบ้าน

ข. ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษีครู

ค. การฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม

ง. การสอบถามผลการสอบเข้า ม.4 จากที่บ้านและโรงเรียน

17. ข้อใดจัดเป็นสารสนเทศ

ก. การประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์

ข. แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่มาสาย

ค. การพิมพ์ข้อความผ่านแป้นพิมพ์

ง. การแสดงผลผ่านจอภาพ

18. ต่อไปนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นข้อใด

- ก. ผู้บริหารสถานศึกษา
- ข. ผู้บริหารการศึกษา
- ค. ผู้ปกครอง
- ง. ครู

19. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

- ก. บุคลากรใหม่
- ข. ความสำเร็จในงาน
- ค. ผลลัพธ์ค่าตอบแทน
- ง. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

20. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ก. วัฒนธรรมองค์กร
- ข. การประเมินความพอใจ
- ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน
- ง. ปัจจัยขับเคลื่อนความสัมพันธ์

21. ข้อใดเป็นการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- ก. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
- ข. ประสิทธิภาพในตำแหน่ง
- ค. ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ง. การมีวิสัยทัศน์

22. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ก. การจัดการนวัตกรรมการ
- ข. การออกแบบหลักสูตร
- ค. รายได้ผู้ปกครองนักเรียน
- ง. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

23. การจัดการกระบวนการ ไม่เกี่ยวข้องกับข้อใด

- ก. กระบวนการสนับสนุน
- ข. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ
- ค. กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
- ง. การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ

24. การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงสิ่งใด

- ก. ประสิทธิภาพของงาน ประหยัด และประสิทธิผล
- ข. ประสิทธิภาพของงาน สะดวก ปลอดภัย
- ค. ความก้าวหน้า
- ง. ความมั่นคง

25. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน คือข้อใด

- ก. การเกิดเครือข่ายนักเรียน
- ข. ความสัมพันธ์ของนักเรียน
- ค. ความพึงพอใจของนักเรียน
- ง. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียน

26. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร คือข้อใด

- ก. การพัฒนาผู้นำ
- ข. บรรยากาศการทำงาน
- ค. ความสำเร็จตามเป้าหมาย
- ง. การทำให้บุคลากรไว้วางใจ

27. ข้อใดแสดงถึงผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน

- ก. โรงเรียน ก มีคะแนนระดับชาติผ่านเกณฑ์
- ข. โรงเรียน ข พัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา
- ค. โรงเรียน ค มุ่งเน้นให้นักเรียนอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์เป็น
- ง. โรงเรียน ง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

28. ข้อใดคือผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

- ก. การมีแผนปฏิบัติการประจำปี
- ข. ความสำเร็จการดำเนินโครงการ
- ค. การวางแผนการดำเนินโครงการ
- ง. คณะกรรมการเห็นชอบแผนกลยุทธ์

29. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือข้อใด

- ก. มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง
- ข. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ง. พัฒนาศักยภาพครูให้มีมาตรฐาน

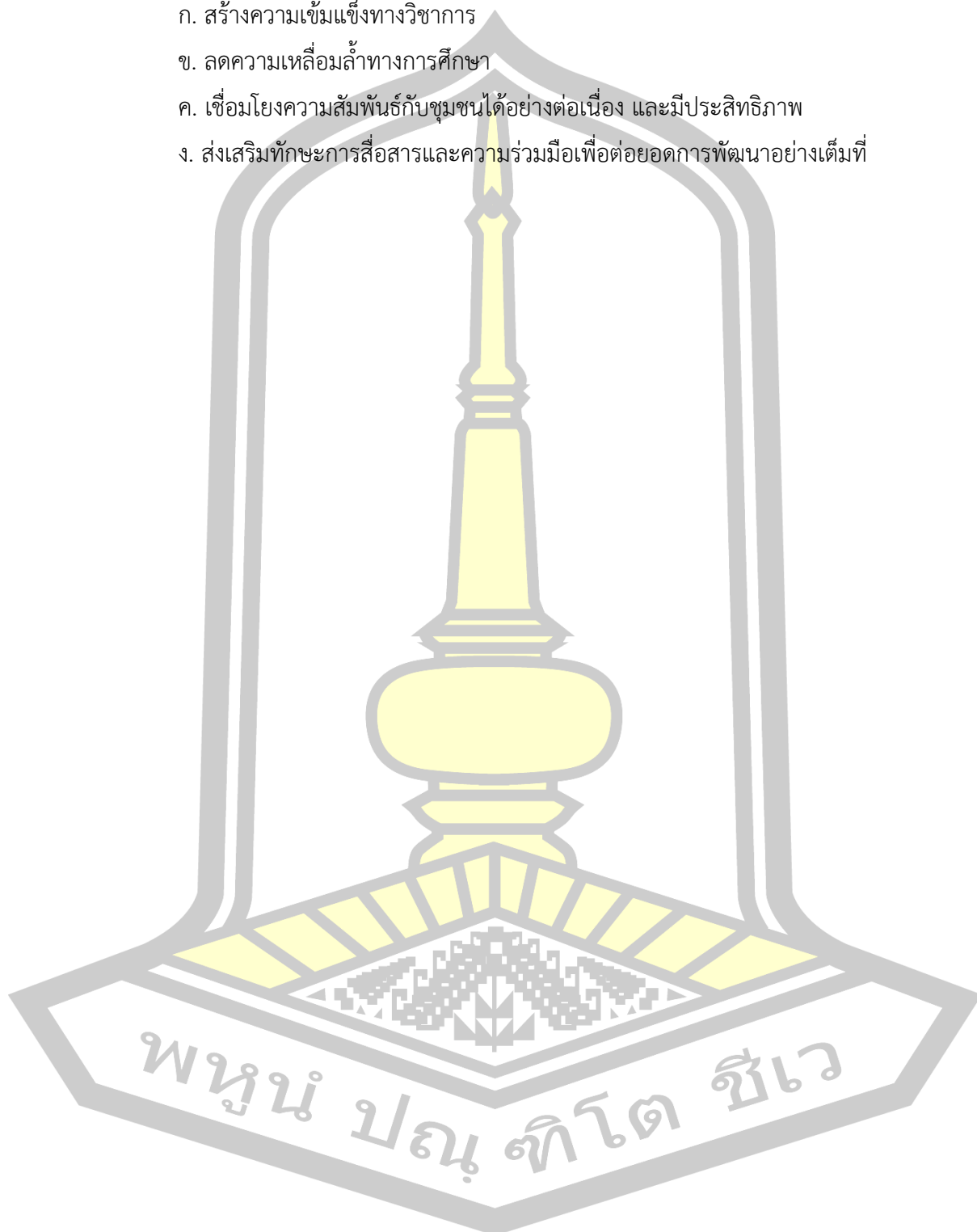
30. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรงตามข้อใด

ก. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

ข. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

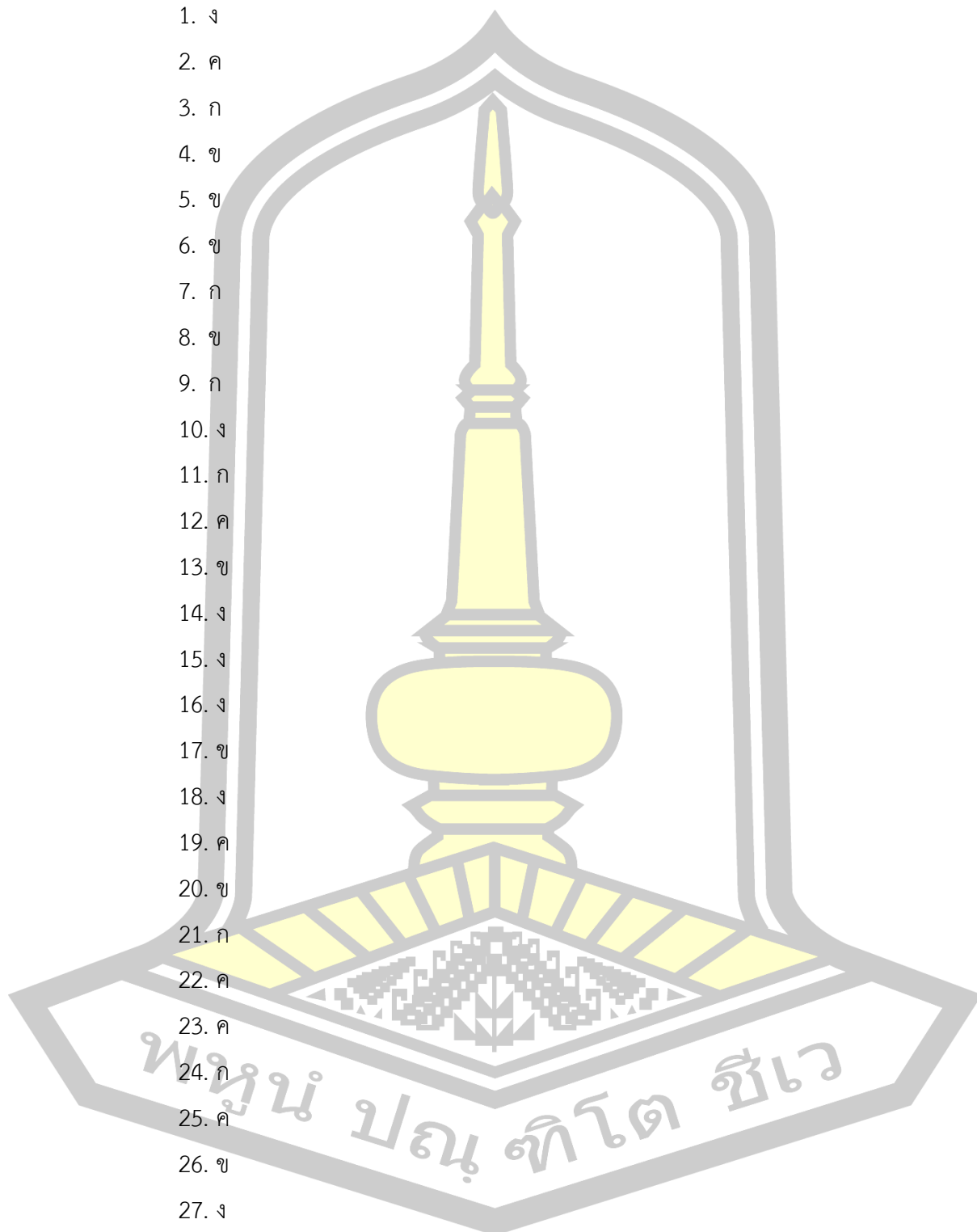
ค. เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

ง. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือเพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างเต็มที่



เฉลย

1. ง
2. ค
3. ก
4. ข
5. ข
6. ข
7. ก
8. ข
9. ก
10. ง
11. ก
12. ค
13. ข
14. ง
15. ง
16. ง
17. ข
18. ง
19. ค
20. ข
21. ก
22. ค
23. ค
24. ก
25. ค
26. ข
27. ง
28. ข
29. ก
30. ข



**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- คำชี้แจง 1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ 30 คะแนน กำหนดเวลา 30 นาที
2. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวเลือกที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

-
1. ข้อใดเป็นความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - ก. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด
 - ข. การบังคับบัญชาและควบคุมองค์กรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด
 - ค. การกระจายอำนาจ วิชาการงาน งบประมาณ บุคคล และทั่วไป
 - ง. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน
 2. การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญอย่างไร
 - ก. ช่วยให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ
 - ข. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ค. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ง. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในและภายนอกสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ
 3. ข้อใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร
 - ก. คน
 - ข. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
 - ค. โครงสร้าง
 - ง. ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้
 4. การร่วมมือกันในการจัดวางโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือข้อใด
 - ก. การควบคุม
 - ข. การวางแผน
 - ค. การจัดองค์กร
 - ง. การจัดคนเข้าทำงาน
 5. ข้อใดเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร
 - ก. ความยืดหยุ่น
 - ข. ระบบสายงาน

- ค. การรวมศูนย์อำนาจ
ง. การจัดแบ่งลักษณะพิเศษ
6. ประการแรกที่ครุกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือข้อใด
ก. รับฟังความคิดเห็น
ข. ประเมินความพึงพอใจ
ค. อธิบายในสิ่งที่มีต้องการ
ง. สร้างความสัมพันธ์อันดี
7. ผู้บริหารในข้อใดจัดว่าสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ก. ผอ. B จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน
ข. ผอ. A ระดมความคิดเห็นนักเรียนเพื่อวางแผน
ค. ผอ. C จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทโรงเรียน
ง. ผอ. D จัดการศึกษาตามความเหมาะสมเฉพาะภายใน
8. การจัดการความรู้เรียกสั้น ๆ ว่าอะไร
ก. MK
ข. KM
ค. LO
ง. QA
9. เป้าหมายของการจัดการความรู้คืออะไร
ก. พัฒนาคน
ข. พัฒนางาน
ค. พัฒนางค์กร
ง. ถูกทุกข้อ
10. ข้อใดเป็นกระบวนการของสารสนเทศ
ก. ข้อมูล > สารสนเทศ
ข. ข้อมูล > การประมวลผล
ค. ข้อมูล > สารสนเทศ > การประมวลผล
ง. ข้อมูล > การประมวลผล > สารสนเทศ
11. สิ่งที่ยังคงคราคดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า คือข้อใด
ก. ภารกิจ
ข. วิสัยทัศน์
ค. เป้าหมาย

ง. กลยุทธ์ธุรกิจ

12. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงข้อใด

- ก. แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต
- ข. โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วและได้ผลดี
- ค. การออกแบบโครงสร้างขององค์กร
- ง. การจัดสรรทรัพยากร

13. ข้อใดไม่ใช่ SWOT

- ก. ผู้บริหารนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
- ข. ร้านค้าในหมู่บ้านขายผลิตผลทางการเกษตร
- ค. ครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน

14. ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือข้อใด

- ก. โครงการ
- ข. จัดทำวิสัยทัศน์
- ค. ระบุพันธกิจชัดเจน
- ง. กำหนดเป้าประสงค์

15. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้ยกเว้นข้อใด

- ก. นักเรียน
- ข. ผู้ปกครอง
- ค. ผู้ใหญ่บ้าน
- ง. แม่ค้าตลาดสด

16. ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อใดมีผลต่อสังคมในโรงเรียน

- ก. การสั่งซื้อสินค้าจากบ้าน
- ข. ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษีครู
- ค. การฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม
- ง. การสอบถามผลการสอบเข้า ม.4 จากที่บ้านและโรงเรียน

17. ข้อใดจัดเป็นสารสนเทศ

- ก. การประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์
- ข. แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่มาสาย
- ค. การพิมพ์ข้อความผ่านแป้นพิมพ์
- ง. การแสดงผลผ่านจอภาพ

18. ต่อไปนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นข้อใด

- ก. ผู้บริหารสถานศึกษา
- ข. ผู้บริหารการศึกษา
- ค. ผู้ปกครอง
- ง. ครู

19. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

- ก. บุคลากรใหม่
- ข. ความสำเร็จในงาน
- ค. ผลลัพธ์ค่าตอบแทน
- ง. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

20. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ก. วัฒนธรรมองค์กร
- ข. การประเมินความพอใจ
- ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน
- ง. ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

21. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร คือข้อใด

- ก. การพัฒนาผู้นำ
- ข. บรรยากาศการทำงาน
- ค. ความสำเร็จตามเป้าหมาย
- ง. การทำให้บุคลากรไว้วางใจ

22. ข้อใดแสดงถึงผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน

- ก. โรงเรียน ก มีคะแนนระดับชาติผ่านเกณฑ์
- ข. โรงเรียน ข พัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา
- ค. โรงเรียน ค มุ่งเน้นให้นักเรียนอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์เป็น
- ง. โรงเรียน ง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

23. ข้อใดคือผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

- ก. การมีแผนปฏิบัติการประจำปี
- ข. ความสำเร็จการดำเนินโครงการ
- ค. การวางแผนการดำเนินโครงการ
- ง. คณะกรรมการเห็นชอบแผนกลยุทธ์

24. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือข้อใด

- ก. มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง
- ข. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ง. พัฒนาศักยภาพครูให้มีมาตรฐาน

25. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรงตามข้อใด

- ก. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- ข. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ค. เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
- ง. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือเพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างเต็มที่

26. ข้อใดเป็นการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- ก. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
- ข. ประสิทธิภาพในตำแหน่ง
- ค. ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ง. การมีวิสัยทัศน์

27. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ก. การจัดการนวัตกรรมการ
- ข. การออกแบบหลักสูตร
- ค. รายได้ผู้ปกครองนักเรียน
- ง. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

28. การจัดการกระบวนการ ไม่เกี่ยวข้องกับข้อใด

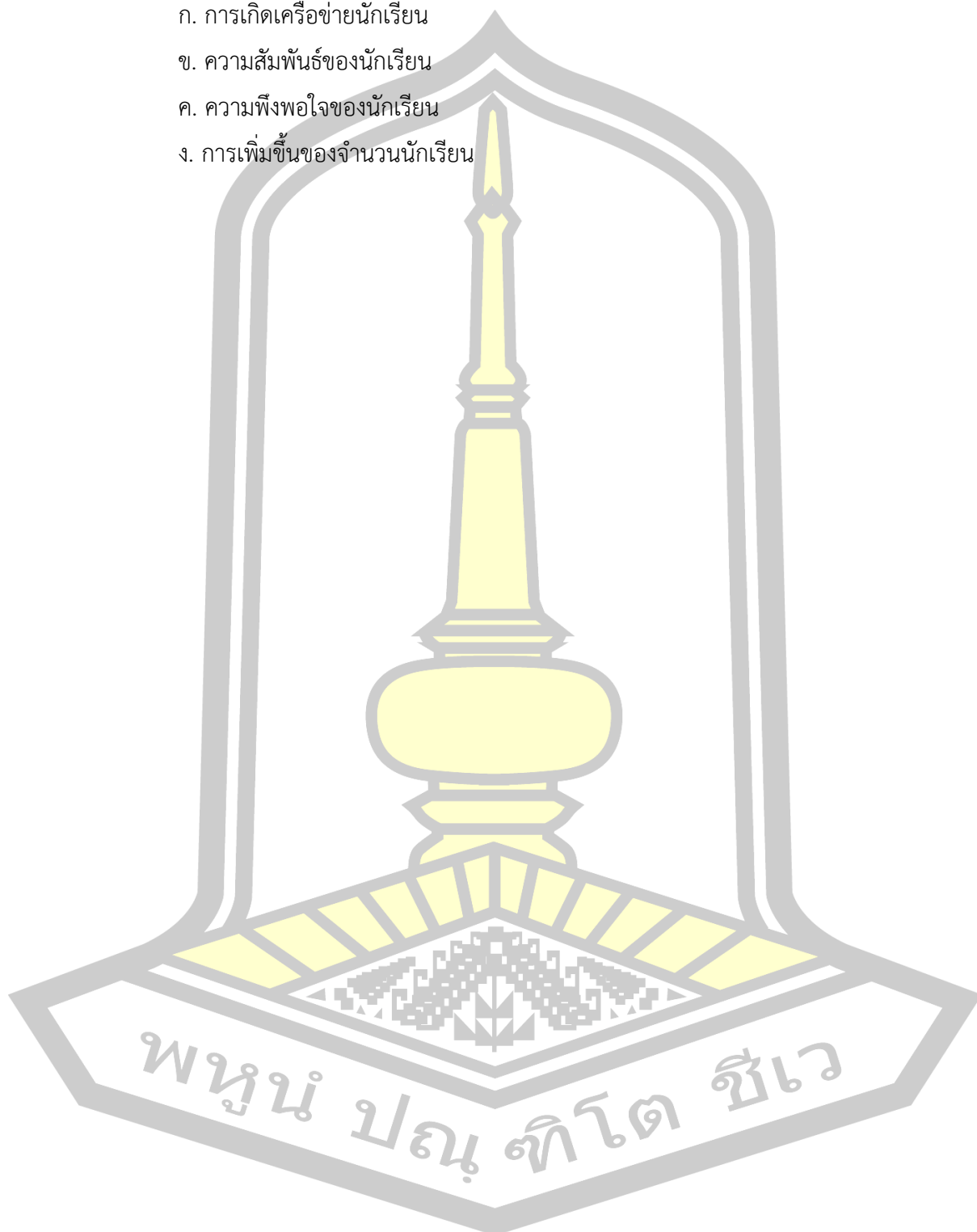
- ก. กระบวนการสนับสนุน
- ข. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ
- ค. กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
- ง. การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ

29. การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงสิ่งใด

- ก. ประสิทธิภาพของงาน ประหยัด และประสิทธิภาพ
- ข. ประสิทธิภาพของงาน สะดวก ปลอดภัย
- ค. ความก้าวหน้า
- ง. ความมั่นคง

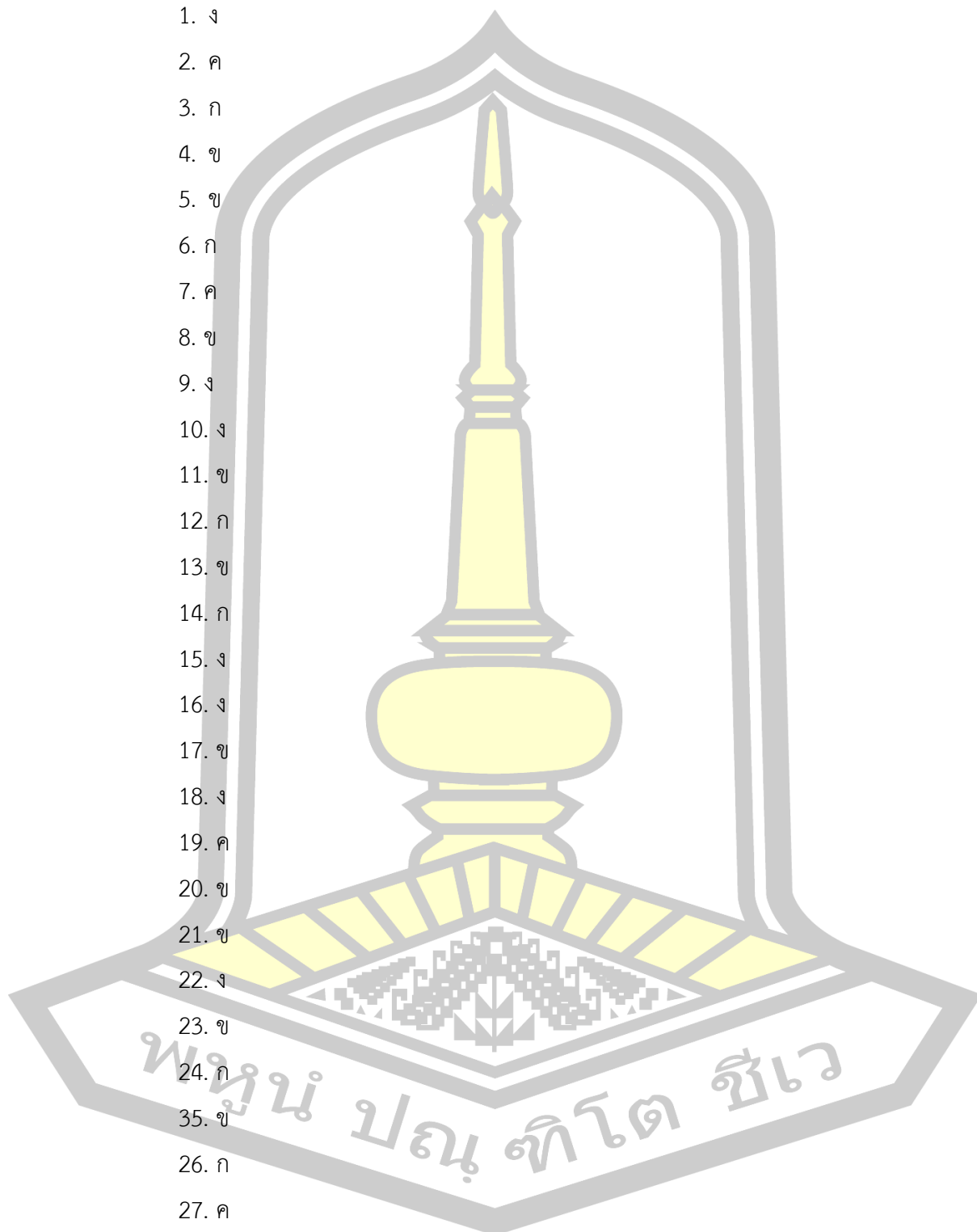
30. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน คือข้อใด

- ก. การเกิดเครือข่ายนักเรียน
- ข. ความสัมพันธ์ของนักเรียน
- ค. ความพึงพอใจของนักเรียน
- ง. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียน



เฉลย

1. ง
2. ค
3. ก
4. ข
5. ข
6. ก
7. ค
8. ข
9. ง
10. ง
11. ข
12. ก
13. ข
14. ก
15. ง
16. ง
17. ข
18. ง
19. ค
20. ข
21. ข
22. ง
23. ข
24. ก
25. ข
26. ก
27. ค
28. ค
29. ก
30. ค



แบบประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

นายสุภีร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้รับการประเมิน.....

☐ ก่อนการพัฒนา ☐ หลังการพัฒนา

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() น้อยกว่า 5 ปี () 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินระดับพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ/ประเมิน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุบัน ปณ สกโต ชีเว

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ					
1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม					
1) ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์					
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
4) พัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน					
1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล					
1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ					
2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง					
3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม					
4) มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน					
6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					
2. กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม					
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์					
4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					
2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ					
2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด					
3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น					
3. กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน					
1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล					
2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้าง หลักสูตรสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ					
3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1) วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน					
2) จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ					
4) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี					
4. กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
1) วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา					
3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง					
4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง					
5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้					
4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี					
1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ					
2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
5. กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร					
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง					
1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
2) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
1) วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ					
2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้					
3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา					
4) ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน					
6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน					
2) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
3) ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ					
4) พัฒนาวิธีปฏิบัติตามแผนให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม					
6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล					
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง					
2) บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยั่งยืน					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
3) ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้ เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ้มค่า					
7. กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา					
1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์					
2) สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อ การใช้งาน					
3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุง					
4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มี มาตรฐานที่สูงขึ้น					
7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา					
1) วางแผนการพัฒนาคัดเลือกอย่างรอบด้าน					
2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์					
3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ดำเนินงานและมีความพึงพอใจ					
4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
3. กรุณาตอบประเด็นการประเมินให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการกระทบต่อท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายสุภีร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() น้อยกว่า 5 ปี () 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินความ
พึงพอใจของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนด
ระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุชน ปณ สกโต ชีเว

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. กระบวนการขั้นตอนการพัฒนา					
1.1 การประชาสัมพันธ์/ประสานงาน					
1.2 ความเหมาะสมของสถานที่					
1.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ (4 วัน)					
1.4 ความเหมาะสมของระยะเวลาการพัฒนา (12 สัปดาห์)					
1.5 การจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา					
2. วิทยากร					
2.1 ความรอบรู้ ในเนื้อหาของวิทยากร					
2.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
2.3 การตอบคำถาม					
3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
3.1 กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ					
3.2 กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
3.3 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.4 กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
3.5 กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร					
3.6 กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน					
3.7 กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
4. คุณภาพการพัฒนา					
4.1 ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา					
4.2 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาตามกลยุทธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.3 สิ่งที่ท่านได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่าน					
4.4 สัดส่วนระหว่างการผลิตอบรมภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4.5 หลักสูตรการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของท่าน					
4.6 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการพัฒนา					
5. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมการพัฒนา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่
ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

.....

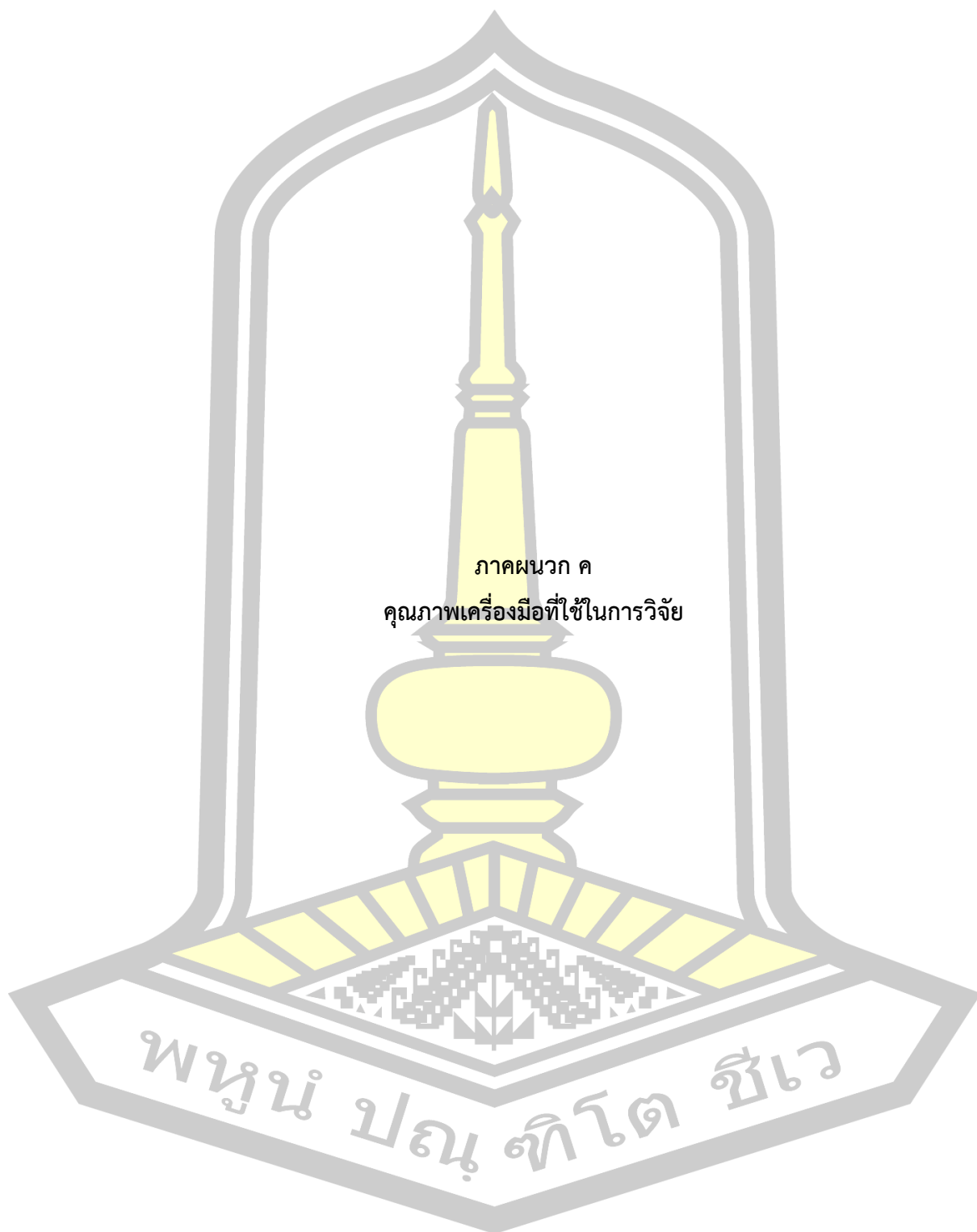
.....

.....

.....

.....





ตาราง 56 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการนำองค์กร								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการนำองค์กร								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการนำองค์กร				
1.1	0.624	0.418	0.889	0.881
1.2	0.486	0.412	0.903	0.881
1.3	0.622	0.519	0.899	0.878
1.4	0.294	0.280	0.908	0.885
1.5	0.294	0.280	0.908	0.885
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์				
2.1	0.421	0.269	0.906	0.887
2.2	0.596	0.509	0.900	0.878
2.3	0.617	0.608	0.899	0.874
2.4	0.486	0.412	0.903	0.881
2.5	0.622	0.519	0.899	0.878
3. ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
3.1	0.672	0.644	0.897	0.872
3.2	0.663	0.689	0.897	0.870
3.3	0.687	0.694	0.896	0.869
3.4	0.398	0.395	0.905	0.882
3.5	0.663	0.689	0.897	0.870
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1	0.729	0.721	0.894	0.868
4.2	0.522	0.489	0.903	0.880
4.3	0.602	0.516	0.899	0.878
4.4	0.705	0.669	0.896	0.871
4.5	0.678	0.640	0.897	0.873

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
5. ด้านบุคลากร				
5.1	0.624	0.418	0.889	0.881
5.2	0.486	0.412	0.903	0.881
5.3	0.596	0.509	0.900	0.878
5.4	0.617	0.608	0.899	0.874
5.5	0.622	0.519	0.899	0.878
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน				
6.1	0.421	0.269	0.906	0.887
6.2	0.602	0.516	0.899	0.878
6.3	0.705	0.669	0.896	0.871
6.4	0.678	0.640	0.897	0.873
6.5	0.596	0.509	0.900	0.878
6.6	0.617	0.608	0.899	0.874
7. ด้านผลลัพธ์				
7.1	0.672	0.644	0.897	0.872
7.2	0.522	0.489	0.903	0.880
7.3	0.602	0.516	0.899	0.878
7.4	0.705	0.669	0.896	0.871
7.5	0.663	0.689	0.897	0.870
7.6	0.687	0.694	0.896	0.869

จากตาราง พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.896 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.885

ตาราง 59 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 1								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 2								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 3								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 4								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 5								
5.1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 6								
6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 7								
7.1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ยรวม							0.99	ใช้ได้

พหุบัน ปณ สิโต ชีเว

ตาราง 60 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
16	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	0	0	0	2	0.40	ใช้ไม่ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ยรวม							0.87	

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 61 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินระดับพฤติกรรม
พัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 1								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 2								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 3								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 4								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 5								
5.1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
กลยุทธ์หลักที่ 6								
6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 61 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กลยุทธ์หลักที่ 7								
7.1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ยรวม							0.99	ใช้ได้

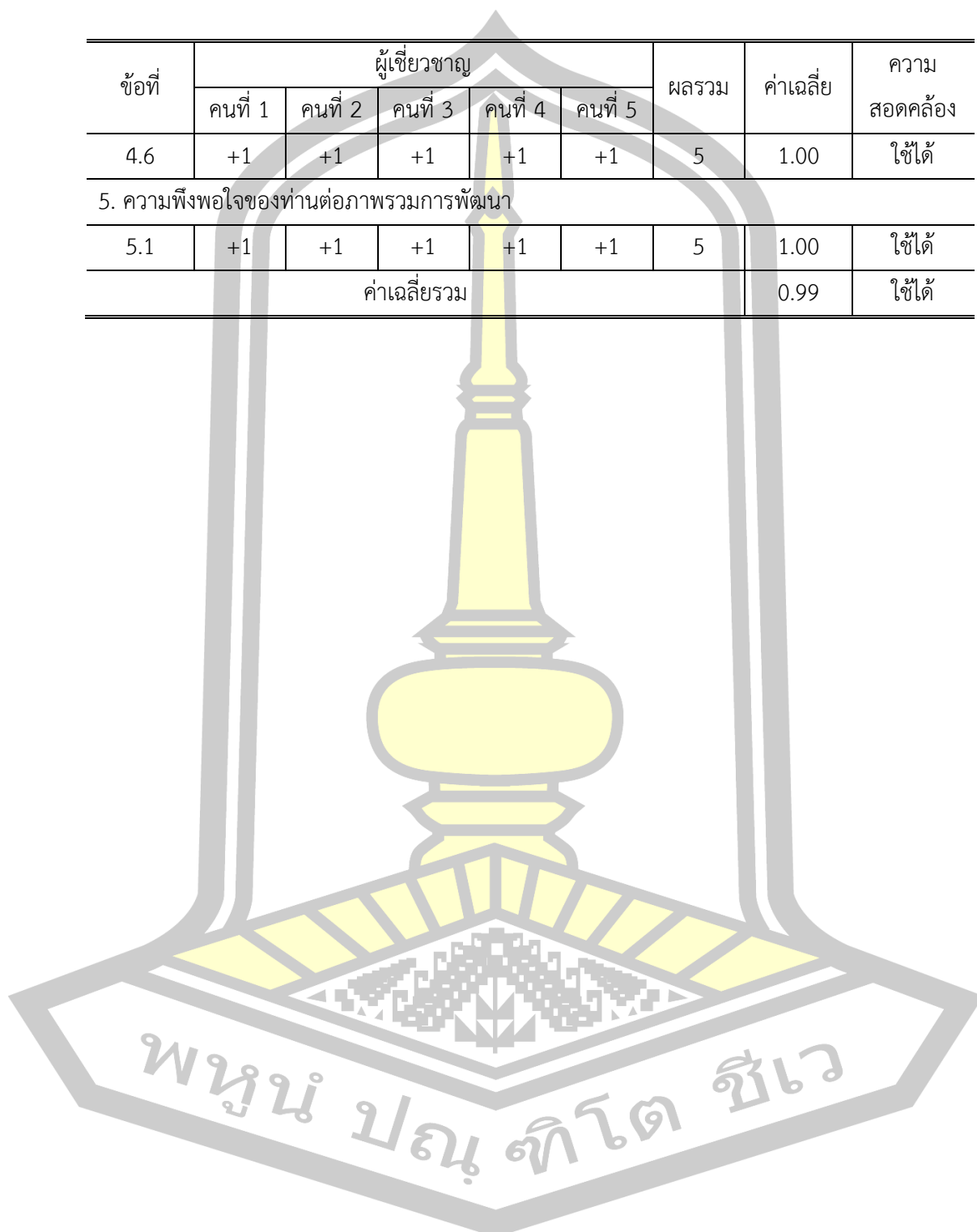
พหุบัน ปณ จิต ชีเว

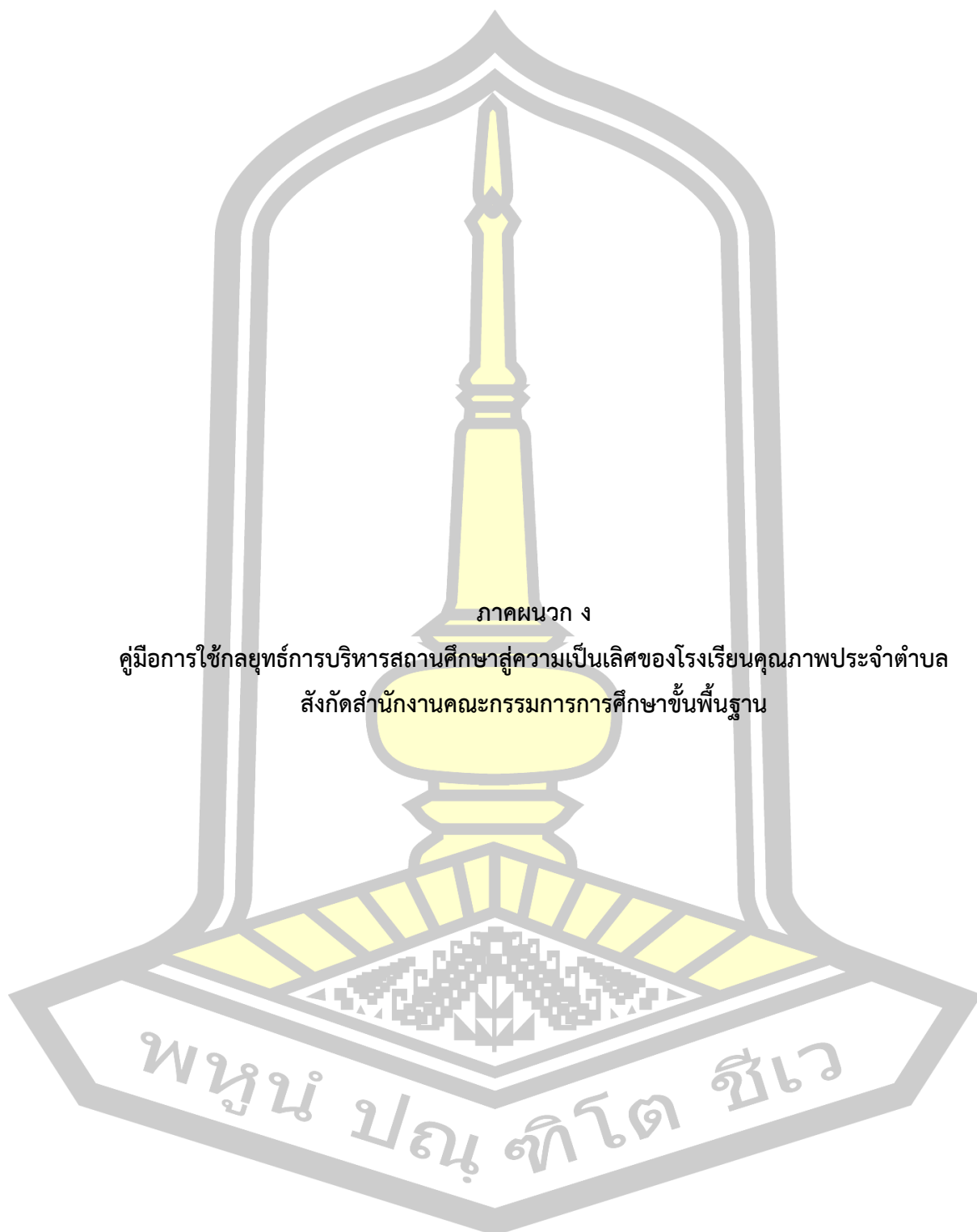
ตาราง 62 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. กระบวนการขั้นตอนการพัฒนา								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. วิทยาการ								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. คุณภาพการพัฒนา								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 62 (ต่อ)

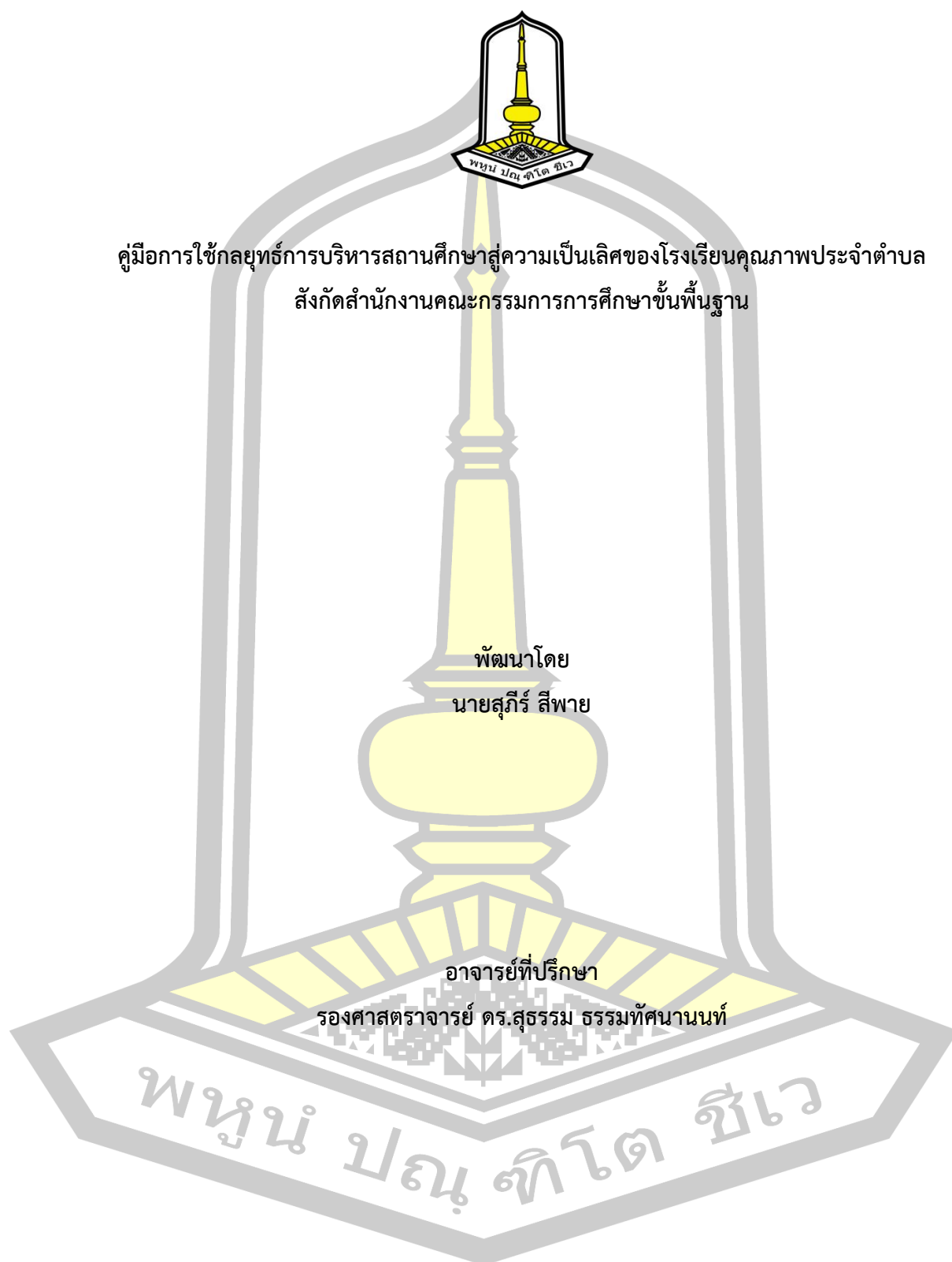
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมการพัฒนา								
5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ยรวม							0.99	ใช้ได้





ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งได้อธิบายถึงขั้นตอนการพัฒนากล ยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการพัฒนาในการดำเนินการตามขั้นตอนไว้อย่างละเอียด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้กลยุทธ์นี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเป้าหมายเพื่อประโยชน์อันจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นสำคัญ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

สุภีร์ สีพาย

พูน ปณ ภิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

หัวข้อ

คำนำ

สารบัญ

บัญชีตาราง

บัญชีภาพประกอบ

คำแนะนำการใช้กลยุทธ์

บทนำ

วัตถุประสงค์

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนา

เงื่อนไขของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาที่มีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาฯ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก



บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 2 การประเมินผลตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บัญชีภาพประกอบ

หน้า

- ภาพประกอบ 1 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ภาพประกอบ 2 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ภาพประกอบ 3 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ภาพประกอบ 4 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- ภาพประกอบ 5 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร
- ภาพประกอบ 6 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน
- ภาพประกอบ 7 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม
- ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA ภาพรวม
- ภาพประกอบ 9 การพัฒนาตามกลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ภาพประกอบ 10 การพัฒนาตามกลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ภาพประกอบ 11 การพัฒนาตามกลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- ภาพประกอบ 12 การพัฒนาตามกลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- ภาพประกอบ 13 การพัฒนาตามกลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร
- ภาพประกอบ 14 การพัฒนาตามกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน
- ภาพประกอบ 15 การพัฒนาตามกลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม



คำแนะนำการใช้คู่มือ

การดำเนินการตามคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกกลยุทธ์โดยละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม กลยุทธ์หลักที่ 1-7 ที่กำหนดไว้ในคู่มือการพัฒนา
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา



บทนำ

โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เกิดขึ้นตามนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งโรงเรียนคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมงานอาชีพและสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบทและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนบ้านวัดรัฐโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเองลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศด้านการจัดการศึกษาของประเทศ สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. 2562)

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานยกระดับความสำเร็จให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่า มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้องสามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545, กรมวิชาการ. 2549, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549, Peters and Phillips.1992, Cobb.2003) ช่วยในการสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ทั้งนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างในวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศอีกด้วย (Gregory M. Bounds.1994, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2562, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.2560) โดยมีองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) กระบวนการปฏิบัติงาน 7) ผลลัพธ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2558, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2560, Tee. 2003) ประโยชน์ของการพัฒนาสถานศึกษาจึงเกิดขึ้นโดยตรงต่อผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพ

การศึกษาที่ดีขึ้นโดยรวม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานด้านบริหาร (Lachawanich, 1985)

องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์ช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคตทำให้สามารถกำหนด วัตถุประสงค์และทิศทาง การดำเนินงานเป็นรูปธรรม สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ แนวคิดนี้ ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สร้างความ พร้อมให้แก่องค์กร ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพ ของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สามารถ จัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย อย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. 2552) กระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่กระบวนการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และ การกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2552, Koontz and Weihrich. 1990, Fidler, B. 2002 และ Wheelen and Hunger. 2012) การบริหารโดยแผนกลยุทธ์มีประโยชน์ ในแง่ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางในการเปลี่ยนแปลง (Dennis Patrick McCarthy. 2012)

ดังนั้น จึงได้พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม สามารถนำไปดำเนินการการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบลให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม มีวิธีปฏิบัติ

ดังนี้

- 1) ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
- 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 4) พัฒนาเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนา

โดยชุมชนมีส่วนร่วม

สถานศึกษาในทุกด้าน

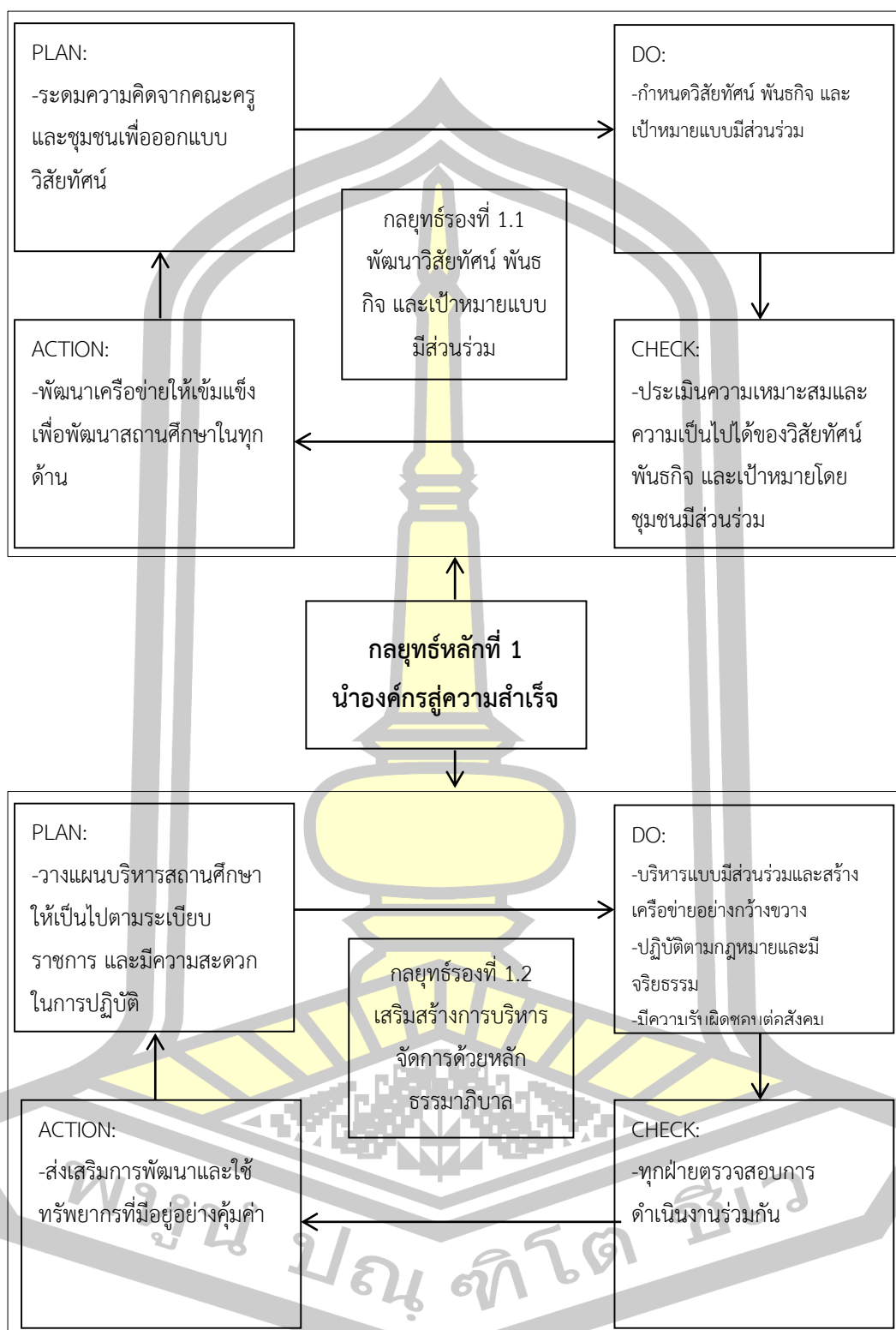
กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกใน
- 2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
- 3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
- 4) มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

การปฏิบัติ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 1
นำองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังภาพประกอบ 1

พูน บณฺ ติโต ชีเว



ภาพประกอบ 1 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

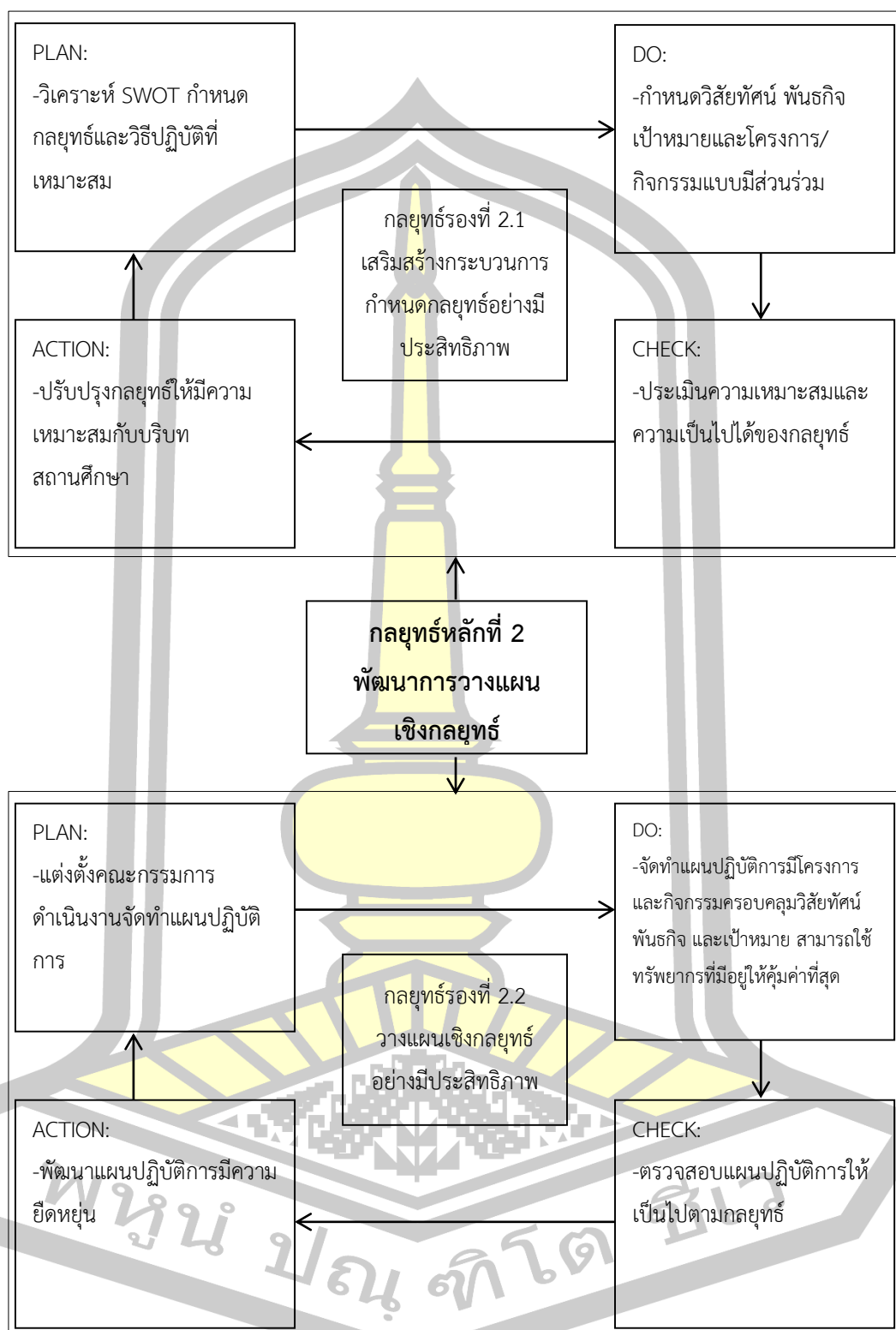
- 1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
- 4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ
- 2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
- 3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์
- 4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน

มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
- 2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

โดยชุมชนมีส่วนร่วม

- 4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ

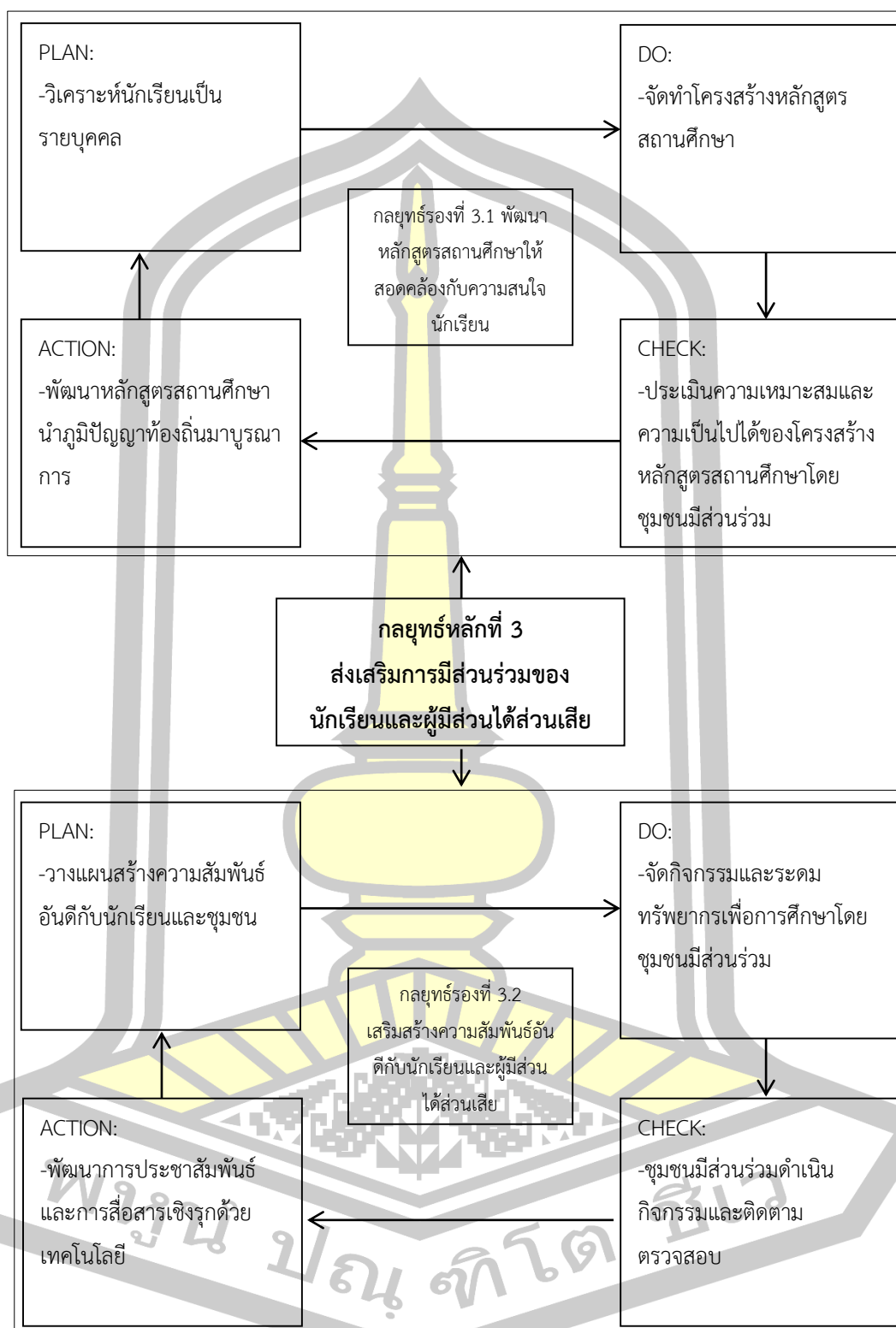
กลยุทธ์รองที่ 3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน
- 2) จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
- 3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ
- 4) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

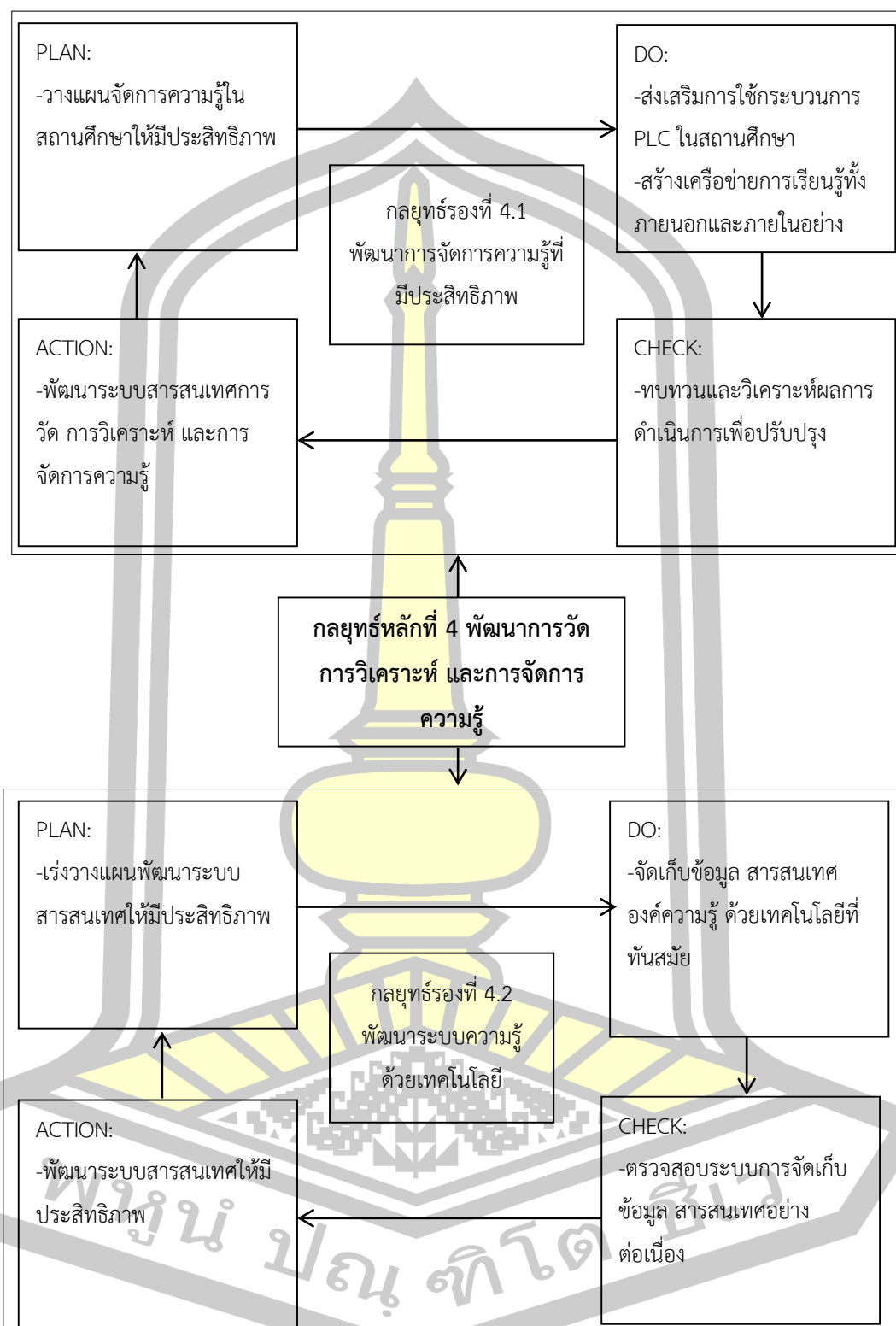
- 1) วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
- 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
- 4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง
- 5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
- 2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์รองที่ 5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง มีวิธีปฏิบัติดังนี้

ทันสมัย

1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่

2) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม

3) ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดย

ชุมชนมีส่วนร่วม

กลยุทธ์รองที่ 5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน มีวิธีปฏิบัติดังนี้

1) วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ

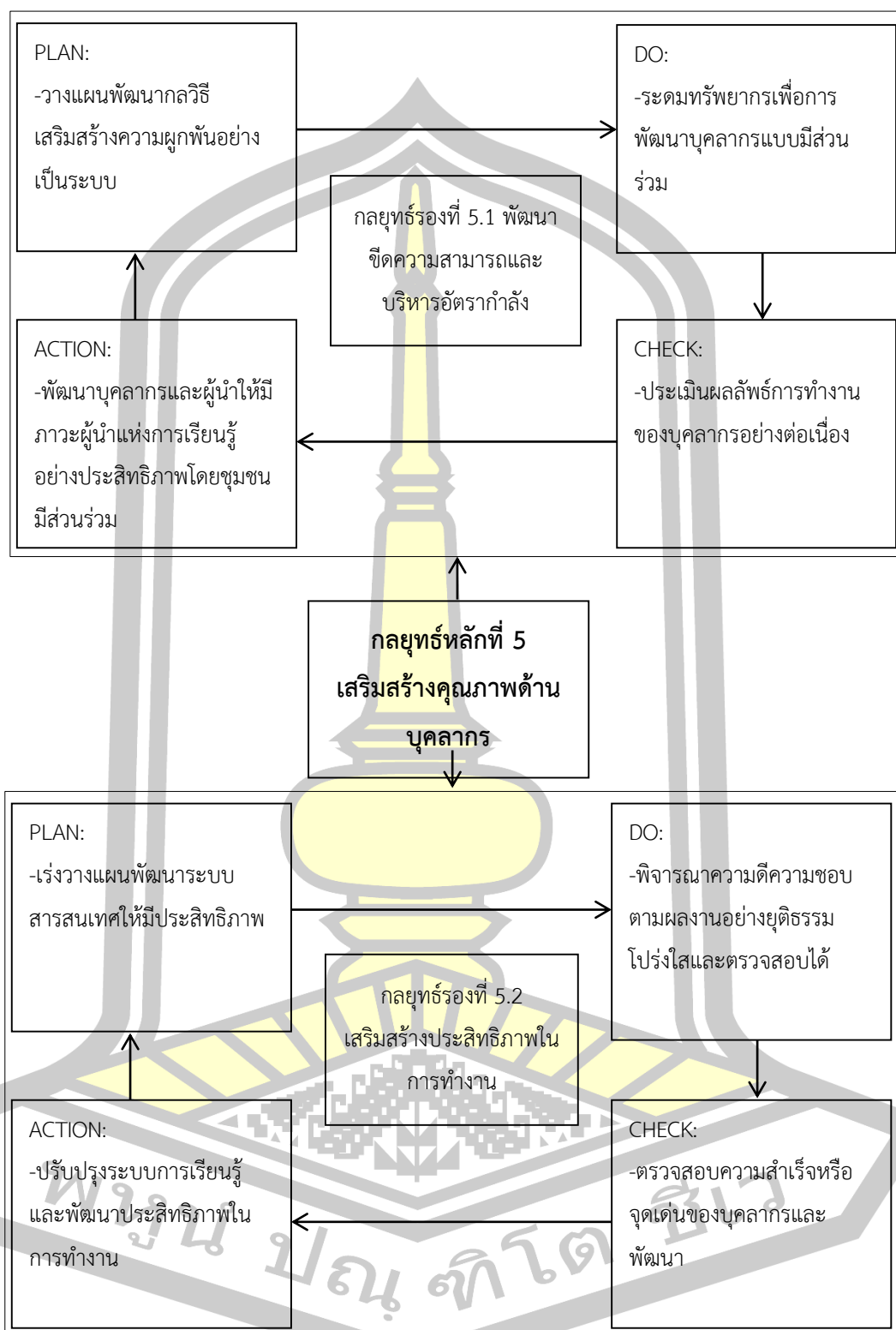
2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้

3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา

4) ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 5
เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร ดังภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 แผนภาพ PDCA กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

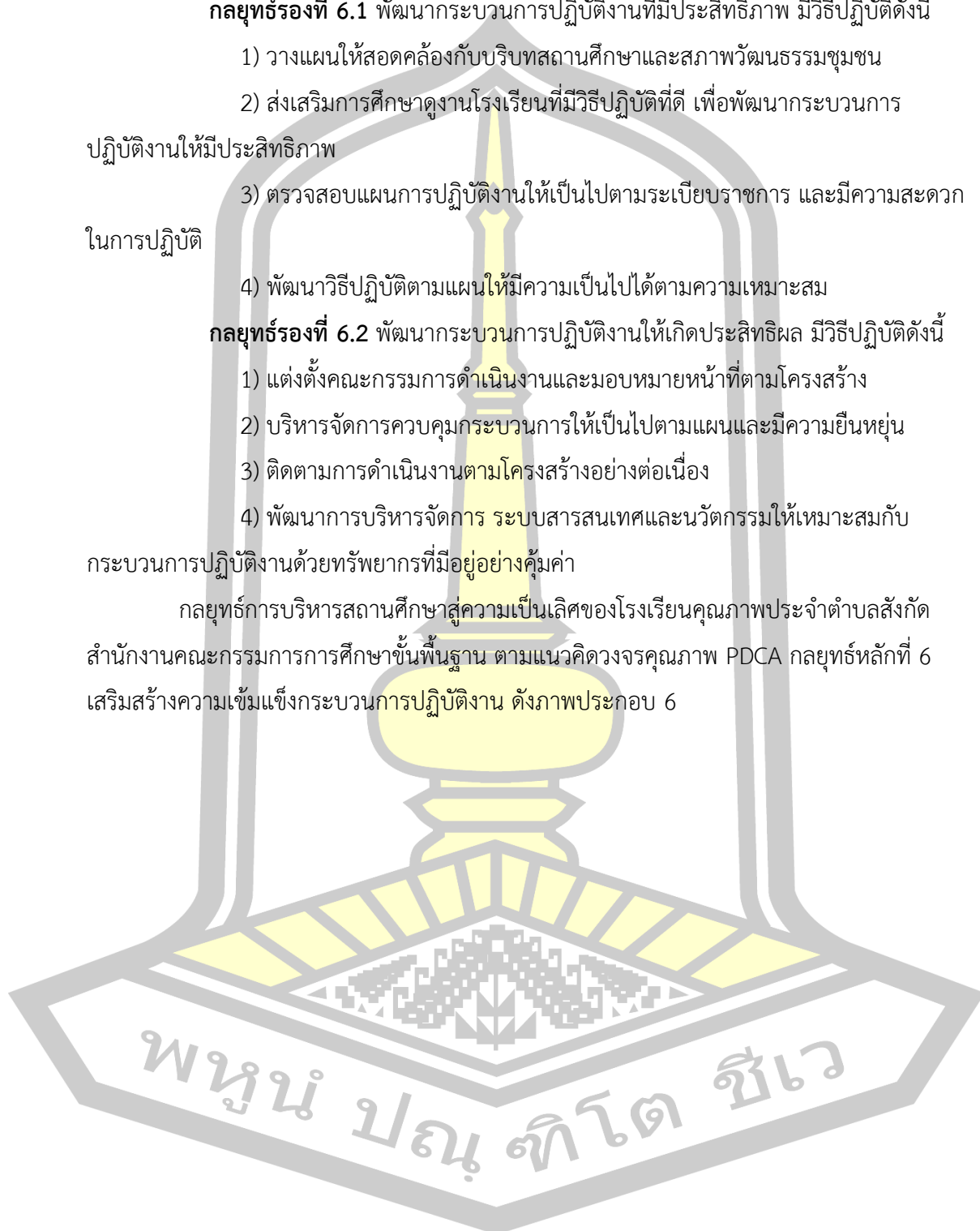
กลยุทธ์รองที่ 6.1 พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

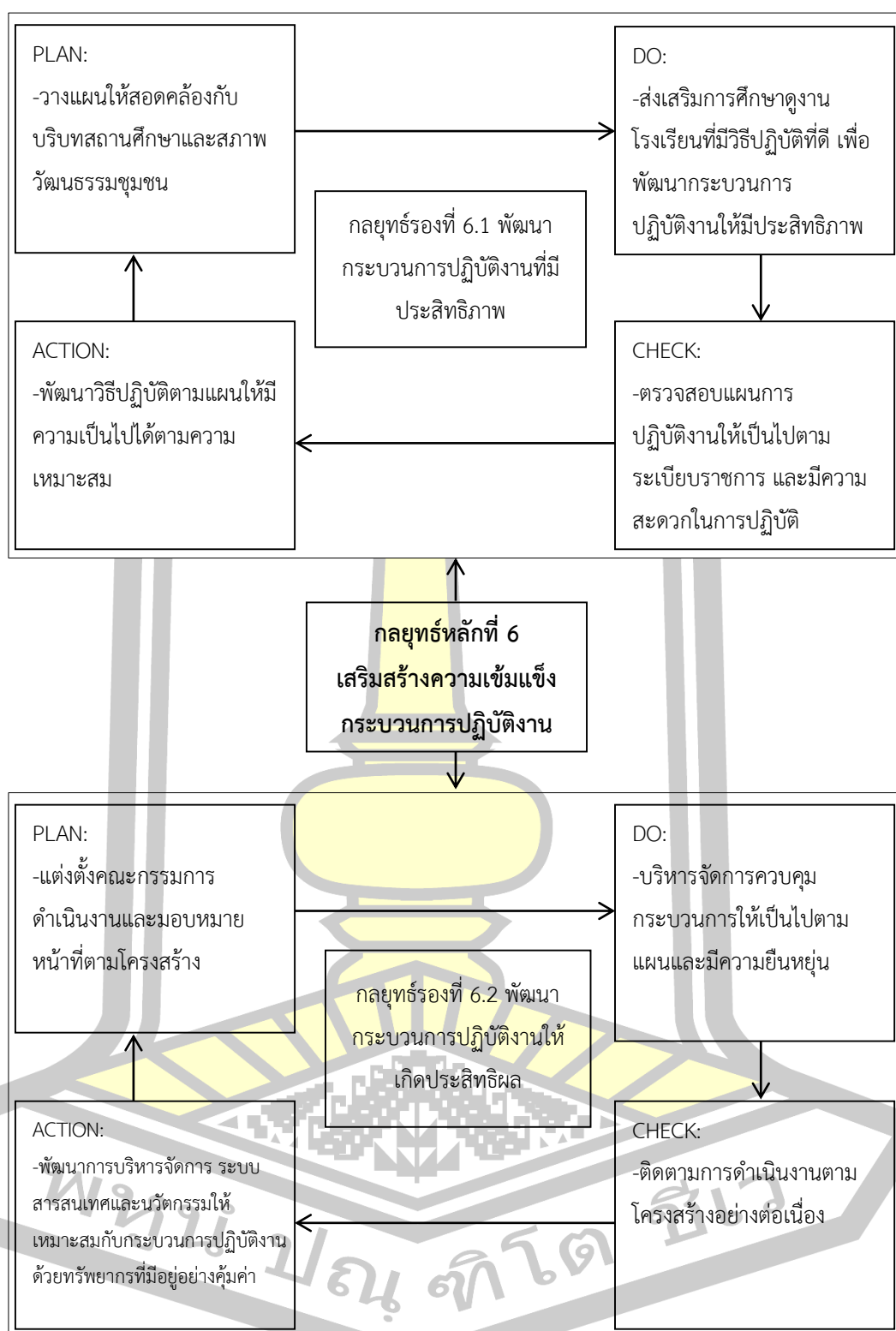
- 1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน
- 2) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
- 4) พัฒนาริธีปฏิบัติตามแผนให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์รองที่ 6.2 พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง
- 2) บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยืดหยุ่น
- 3) ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 6





ภาพประกอบ 6 แผนภาพ PDCA กลุ่มห้องเสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์รองที่ 7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์
- 2) สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อการใช้งาน
- 3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อปรับปรุง
- 4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

กลยุทธ์รองที่ 7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) วางแผนการพัฒนาต่อยอดอย่างรอบด้าน
- 2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์
- 3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบดำเนินงานและมีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป
- 4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพประกอบ 7



กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม ดังภาพ



ภาพประกอบ 8 แผนภาพ PDCA ภาพรวม

การพัฒนา

กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

2. การดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลา 4 วัน

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

3. ระยะเวลาพัฒนา 12 สัปดาห์ (90 วัน)

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. ส่งหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมายและวิทยากรเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมล่วงหน้าอย่างน้อย 15-30 วัน โดยวิทยากรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น หรือเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา (การบริหารการศึกษา)

2) ประสบผลสำเร็จในการบริหารประสบผลสำเร็จจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ผ่านการประเมินโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นโรงเรียนคุณภาพของชุมชน หรือโรงเรียนดีมีคุณภาพ หรือได้รับรางวัลการบริหารหรือรางวัลอื่น ๆ ในระดับชาติ

2. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนาและความสำคัญจำเป็นของการพัฒนา

3. การประเมินก่อนการพัฒนา (Pretest) ประกอบด้วย แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อ

4. การศึกษาด้วยตัวเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตัวเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง ระยะเวลา 5 วัน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสาร จำนวน 7 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ความสำคัญ ประโยชน์และความจำเป็นที่นำเอากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้

2.1.1 การพัฒนาโดยใช้คู่มือการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เวลา 4 วัน (24 ชั่วโมง) ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล โดยวิทยากร ดังตาราง 1

พหุ ม ปณ สก โต ชีเว

ตาราง 1 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันที่	09.00 – 10.00	10.00 – 11.00	11.00 – 12.00	12.00 – 13.00	13.00 – 14.00	14.00 – 15.00	15.00 – 16.00
1	ปฐมนิเทศ Pretest	กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ		แผนงานบูรณาการ	กลยุทธ์หลักที่ 1 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์	
2	กลยุทธ์หลักที่ 2 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			กลยุทธ์หลักที่ 3 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
3	กลยุทธ์หลักที่ 4 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร			กลยุทธ์หลักที่ 5 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน	
4	กลยุทธ์หลักที่ 6 (ต่อ)	กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม			กลยุทธ์หลักที่ 7 (ต่อ)	สรุปการพัฒนา	Post test พิธีปิด

2.1.2 การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนา

ผลประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลัง การพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ดังตาราง 46

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทำงานที่โรงเรียนตามปกติ ผ่านการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้ร่วมกันกำหนดสถานการณ์ที่เป็น

ปัญหาและเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากการเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการร่วมกันตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ระดมความคิด 6) นำเสนอสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 น.-17.30 น. คือวันพุธ พฤหัสบดี และวันศุกร์เป็นเวลา 12 สัปดาห์

2. การนิเทศ ติดตามและประเมินผล แบบมีส่วนร่วม ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับวิทยากรและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการนิเทศติดตามผลการพัฒนา

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด
3. การประเมินความพึงพอใจการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 2 การประเมินผลตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินผลกลยุทธ์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้
1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนา หลังการพัฒนามีความ สูงขึ้น ก่อนการพัฒนา	ทดสอบ	แบบทดสอบความเข้าใจ ก่อน-หลัง พัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนา มีระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ กำหนดระดับมากขึ้นไป	-นิเทศ -ประเมินตาม รายการ	ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนด
3. การประเมินระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา สะท้อนผลการพัฒนา	ร้อยละ 80 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป	ประเมินตาม รายการ	แบบประเมินระดับความพึงพอใจ

**เงื่อนไขของผู้เข้ารับการพัฒนามีสิทธิ์ผ่านการพัฒนาตามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

ผู้เข้าร่วมพัฒนาตามการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเงื่อนไขในการวัดและประเมินผลการพัฒนาตามกลยุทธ์ ดังนี้

1. เข้ารับการพัฒนาและร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนา
2. เข้ารับการประเมินในทุก กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์หลักที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์หลักที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์หลักที่ 7 มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมิน ใน 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้ ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ด้านที่ 2 ด้านความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนา ใช้แบบประเมินระดับพฤติกรรม โดยผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินในระดับมากขึ้นไป

ด้านที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์

กลยุทธ์หลักที่ 1 นำองค์กรสู่ความสำเร็จ (3 ชั่วโมง)

หลักการ

การนำองค์กร เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม และความคาดหวังต่อผลการดำเนินการขององค์กร โดยยึดหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับ บุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำองค์กร

เนื้อหา

กลยุทธ์รองที่ 1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม
- 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายชุมชนมีส่วนร่วม
- 4) พัฒนาเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน

กลยุทธ์รองที่ 1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
- 2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
- 3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
- 4) มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

วิธีพัฒนา

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

กิจกรรม

1. ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ก่อนการพัฒนา
3. เรียนรู้ทฤษฎีการนำองค์กรจากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเอง
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากร

การประเมินผล ติดตาม และสะท้อนผลการพัฒนา

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์กำหนด

ภาพประกอบ 9 การพัฒนาตามกลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3 ชั่วโมง)

หลักการ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นแบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต อาจจะใช้การคาดการณ์ การคาดคะเนทางเลือก สถานการณ์จำลอง ความรู้ หรือวิธีการอื่นๆ ที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคต เพื่อการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์

เนื้อหา

กลยุทธ์รองที่ 2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม
- 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์
- 4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ
- 2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด
- 3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์
- 4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น

วิธีพัฒนา

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

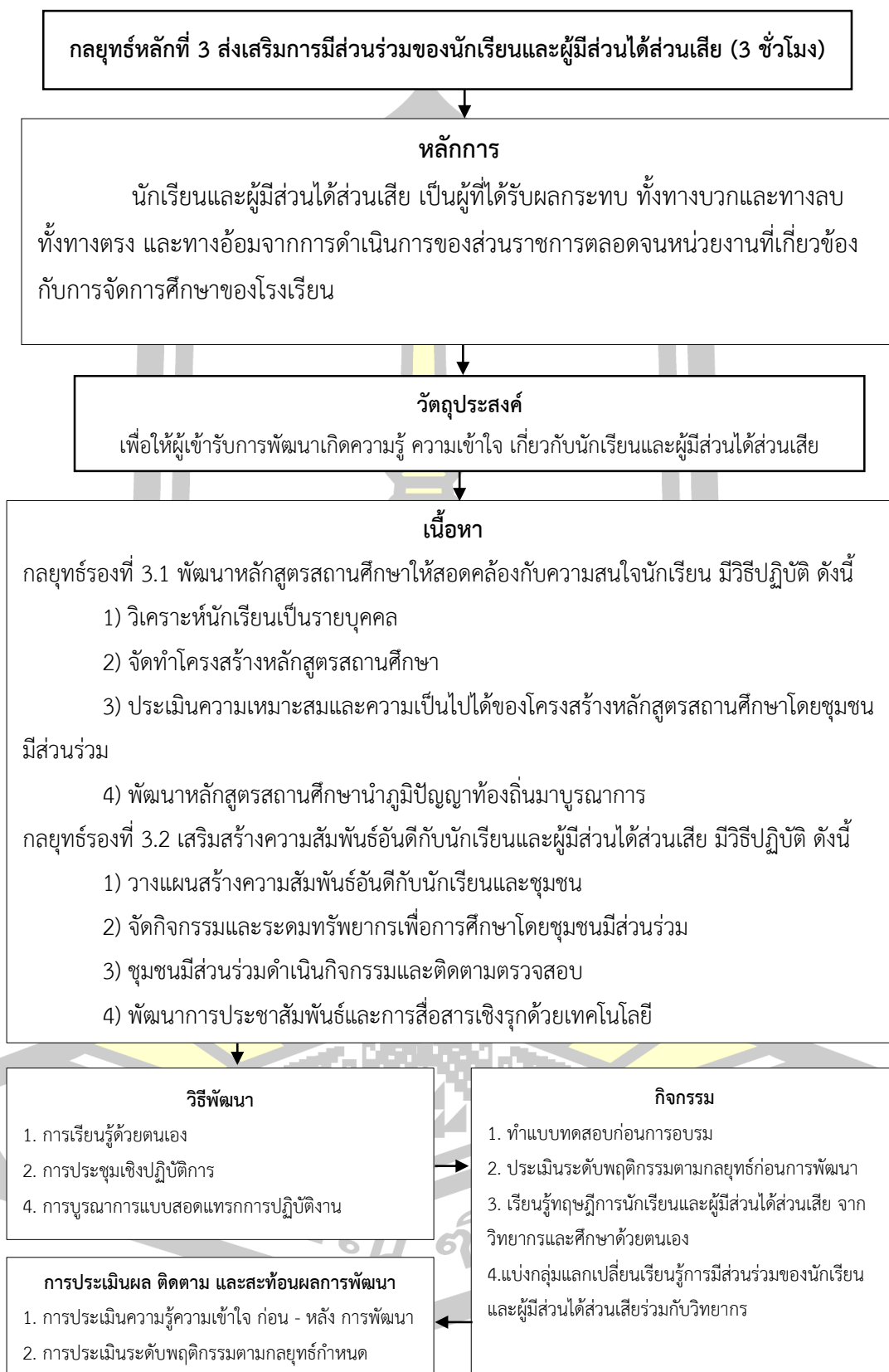
การประเมินผล ติดตาม และสะท้อนผลการพัฒนา

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ที่กำหนด

กิจกรรม

1. ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ก่อนการพัฒนา
3. เรียนรู้ทฤษฎีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จากวิทยากรและศึกษด้วยตนเอง
4. แบ่งกลุ่มวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน
5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากร

ภาพประกอบ 10 การพัฒนาตามกลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์



ภาพประกอบ 11 การพัฒนาตามกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (3 ชั่วโมง)

หลักการ

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อมูล จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและทรัพยากรด้านความรู้และการจัดการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผลการดำเนินงาน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เนื้อหา

กลยุทธ์รองที่ 4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
- 3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง
- 4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง
- 5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลยุทธ์รองที่ 4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
- 2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

วิธีพัฒนา

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

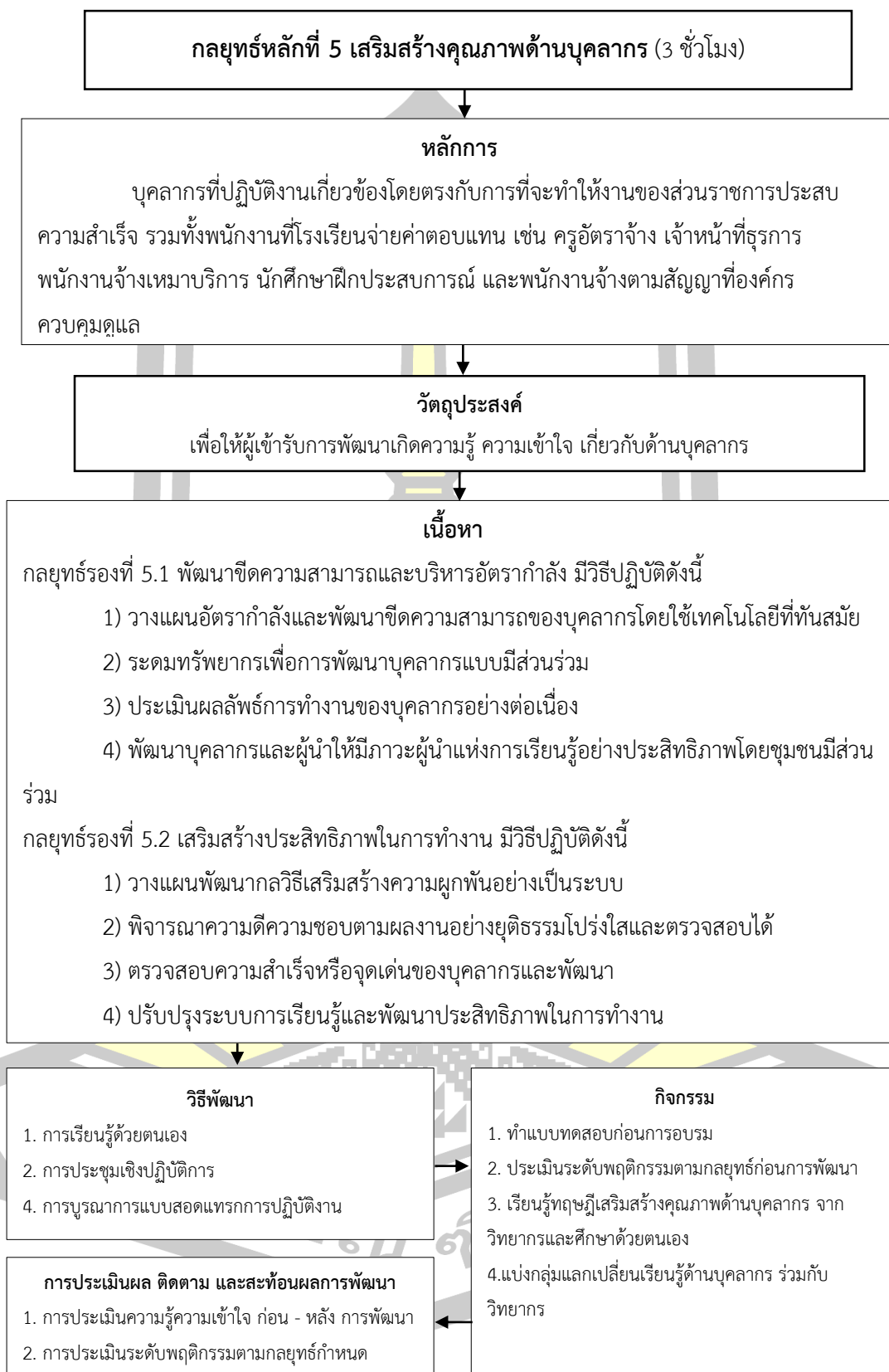
การประเมินผล ติดตาม และสะท้อนผลการพัฒนา

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ที่กำหนด

กิจกรรม

1. ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ก่อนการพัฒนา
3. เรียนรู้ทฤษฎีการนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเอง
4. แบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ร่วมกับวิทยากร

ภาพประกอบ 12 การพัฒนาตามกลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้



ภาพประกอบ 13 การพัฒนาตามกลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร

กลยุทธ์หลักที่ 6 เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน (3 ชั่วโมง)

หลักการ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการที่จะทำให้งานของส่วนราชการประสบความสำเร็จ รวมทั้งพนักงานที่โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทน เช่น ครูอัตราจ้าง เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างเหมาบริการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์ และพนักงานจ้างตามสัญญาที่องค์กรควบคุมดูแล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน

เนื้อหา

กลยุทธ์รองที่ 6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน
- 2) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

- 3) ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ
- 4) พัฒนาริธีปฏิบัติตามแผนให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์รองที่ 6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง
- 2) บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยืดหยุ่น
- 3) ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับ

กระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

วิธีพัฒนา

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การบูรณาการแบบสอดคล้องการปฏิบัติงาน

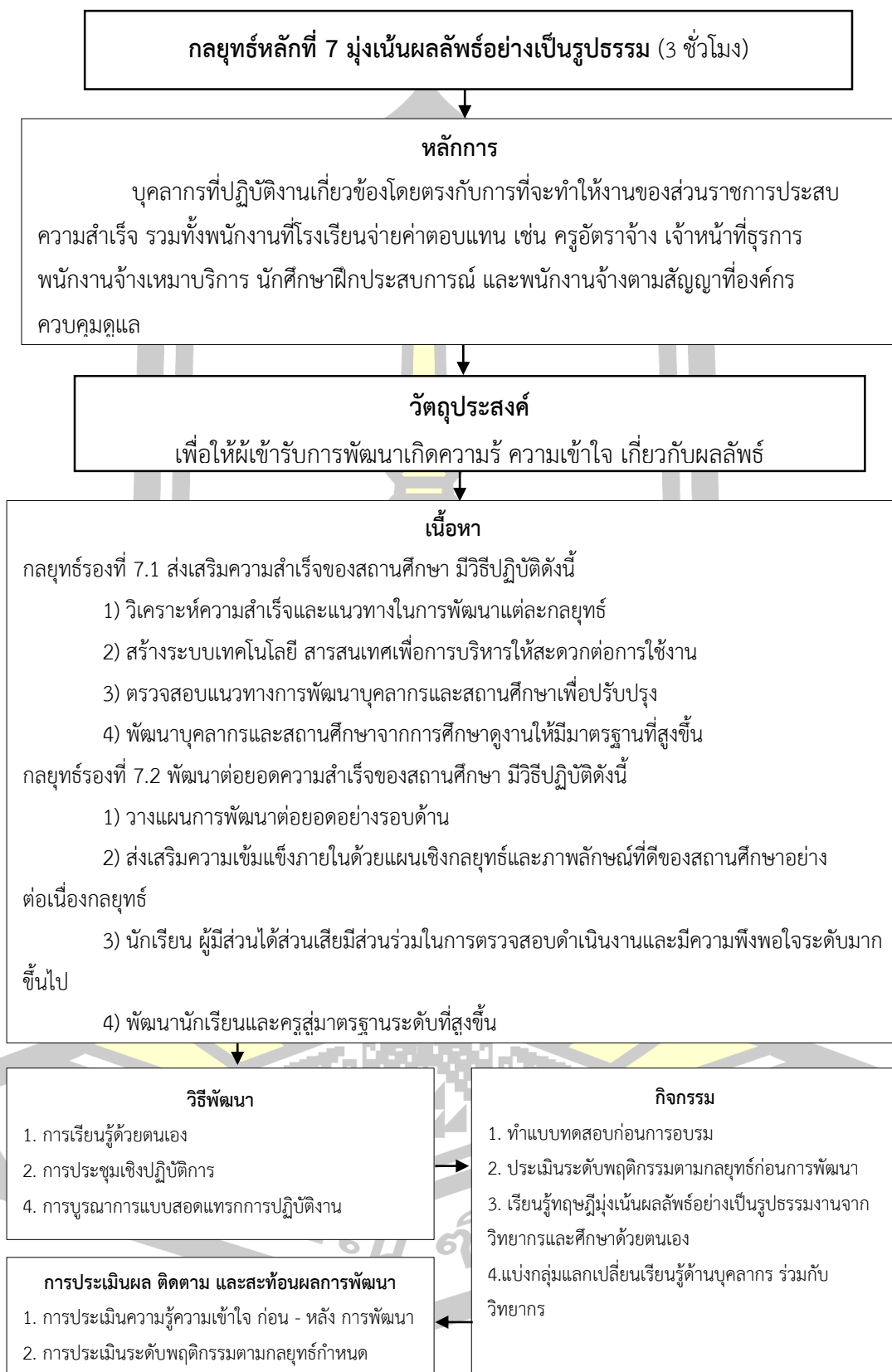
กิจกรรม

1. ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์ก่อนการพัฒนา
3. เรียนรู้ทฤษฎีกระบวนการปฏิบัติงานจากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเอง
4. แบ่งกลุ่มวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน
5. นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านบุคลากร ร่วมกับวิทยากร

การประเมินผล ติดตาม และสะท้อนผลการพัฒนา

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน - หลัง การพัฒนา
2. การประเมินระดับพฤติกรรมตามกลยุทธ์กำหนด

ภาพประกอบ 14 การพัฒนาตามกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน

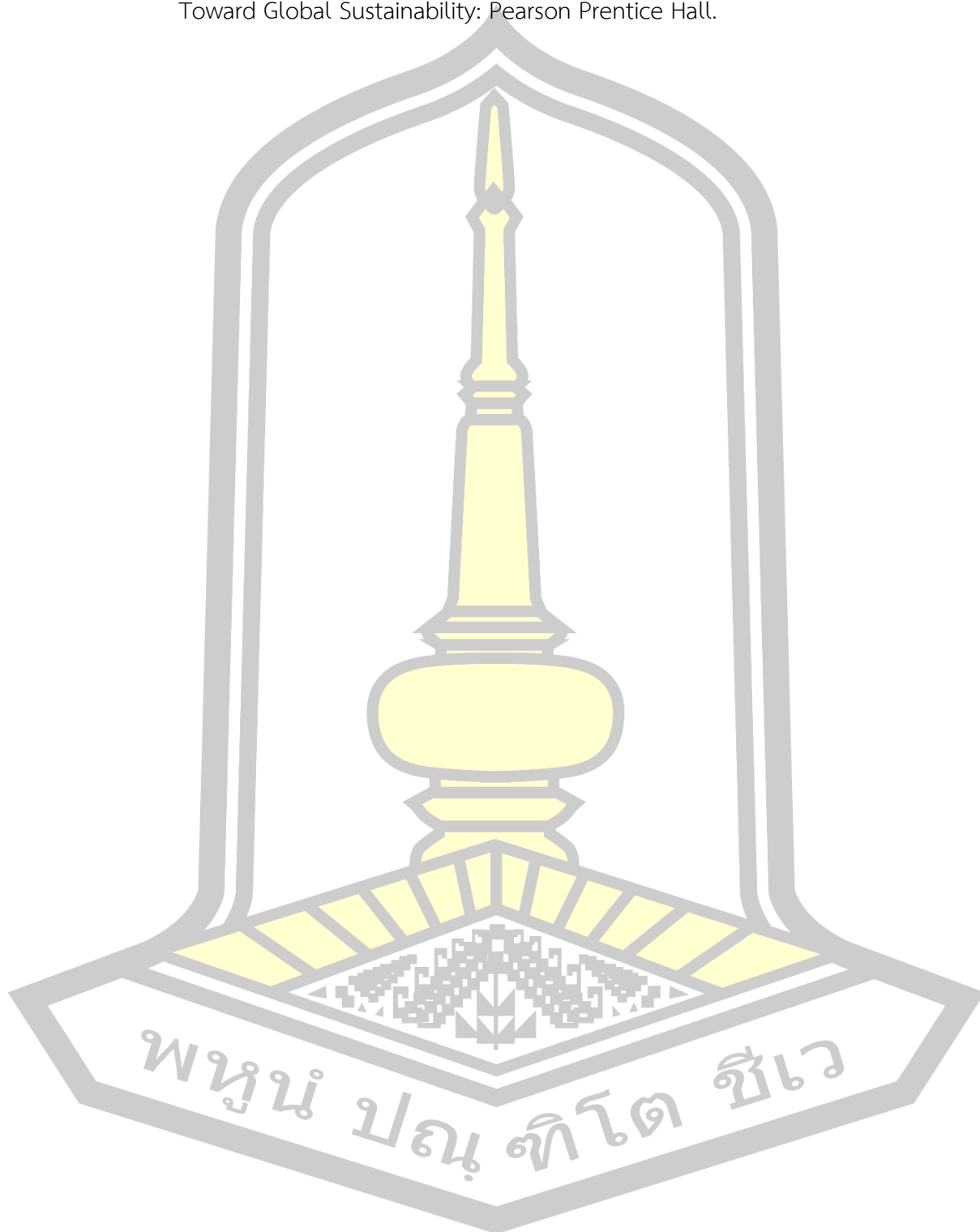


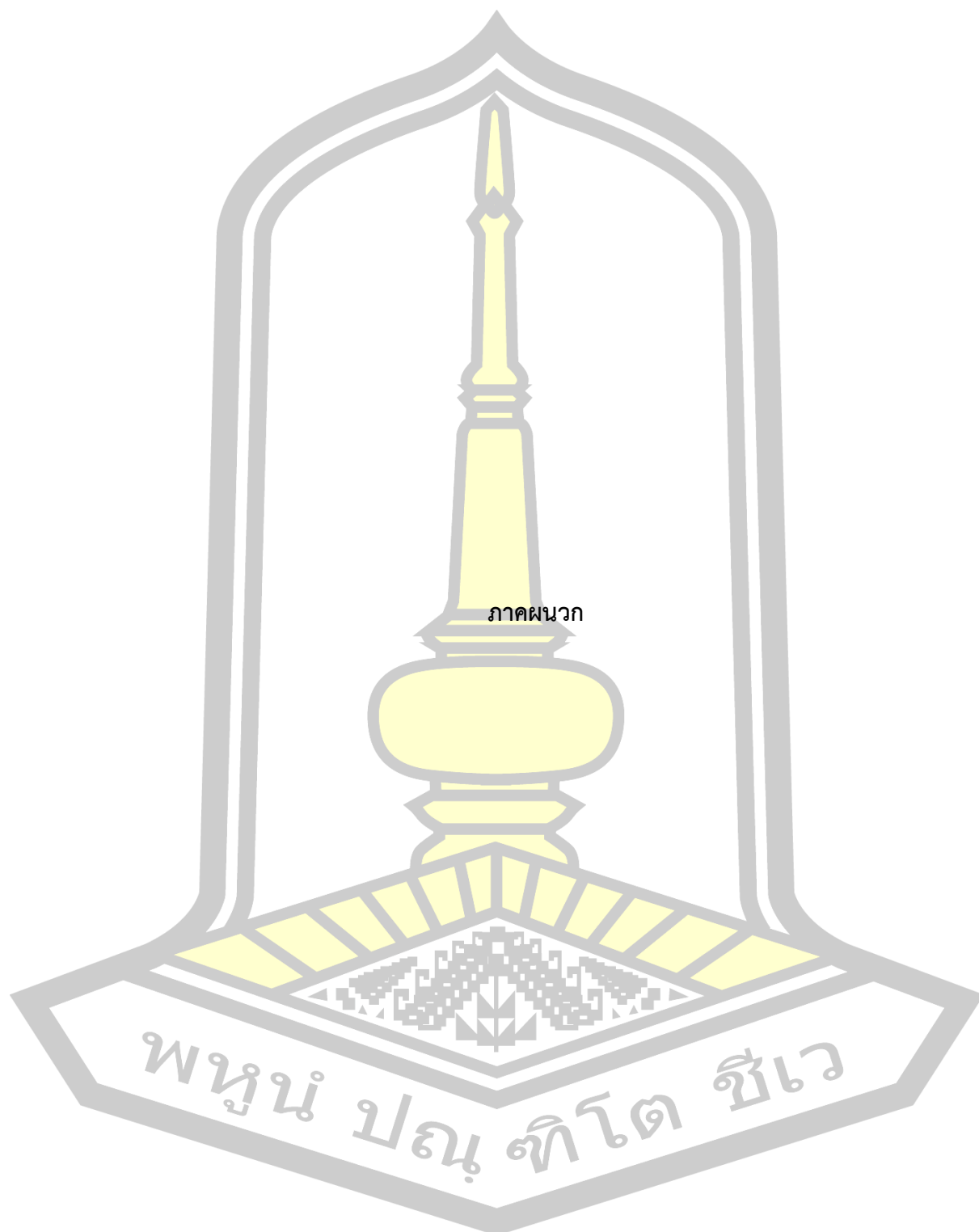
ภาพประกอบ 15 การพัฒนาตามกลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2549). *การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *PMQA เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นท์แอนด์มัลติมีเดีย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *การจัดองค์กรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). *โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Fidler Brian. (2002). *Strategic Management for School Development*. London: Chapman Publishing.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lachawanich, T.(1985). *Factors Affecting the Success or Failure of the Community School of Primary Education in Thailand 1972-1983*. Doctoral Dissertation. University of Michigan.
- Peters and Phillips. (1992). Asymptotic and finite sample distribution theory for IV estimators and tests in partially identified structural equations. *Journal of Econometrics*. 51 Issues 1–2.113-150.
- Tee, NG Pak. (2003). The Singapore School and School Excellence Model. *Educational Research for Policy and Practice*. 2 (1) : 27-39.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability*: Pearson Prentice Hall.





**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- คำชี้แจง** 1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ 30 คะแนน กำหนดเวลา 30 นาที
2. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวเลือกที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

-
1. ข้อใดเป็นความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - ก. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด
 - ข. การบังคับบัญชาและควบคุมองค์กรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด
 - ค. การกระจายอำนาจ วิชาการงาน งบประมาณ บุคคล และทั่วไป
 - ง. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน
 2. การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญอย่างไร
 - ก. ช่วยให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ
 - ข. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ค. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ง. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในและภายนอกสู่ความสำเร็จเป็นที่หนึ่ง
 3. ข้อใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร
 - ก. คน
 - ข. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
 - ค. โครงสร้าง
 - ง. ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้
 4. การร่วมมือกันในการจัดวางโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือข้อใด
 - ก. การควบคุม
 - ข. การวางแผน
 - ค. การจัดองค์กร
 - ง. การจัดคนเข้าทำงาน
 5. ข้อใดเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร
 - ก. ความยืดหยุ่น
 - ข. ระบบสายงาน

- ค. การรวมศูนย์อำนาจ
ง. การจัดแบ่งลักษณะพิเศษ
6. สิ่งที่ยังคงครคราดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า คือข้อใด
ก. การกิจ
ข. วิสัยทัศน์
ค. เป้าหมาย
ง. กลยุทธ์ธุรกิจ
7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงข้อใด
ก. แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต
ข. โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วและได้ผลดี
ค. การออกแบบโครงสร้างขององค์กร
ง. การจัดสรรทรัพยากร
8. ข้อใดไม่ใช่ SWOT
ก. ผู้บริหารนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
ข. ร้านค้าในหมู่บ้านขายผลิตผลทางการเกษตร
ค. ครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน
9. ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือข้อใด
ก. โครงการ
ข. จัดทำวิสัยทัศน์
ค. ระบุพันธกิจชัดเจน
ง. กำหนดเป้าประสงค์
10. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้ยกเว้นข้อใด
ก. นักเรียน
ข. ผู้ปกครอง
ค. ผู้ใหญ่บ้าน
ง. แม่ค้าตลาดสด
11. ประการแรกที่ควรกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือข้อใด
ก. รับฟังความคิดเห็น
ข. ประเมินความพึงพอใจ
ค. อธิบายในสิ่งที่ต้องการ

ง. สร้างความสัมพันธ์อันดี

12. ผู้บริหารในข้อใดจัดว่าสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ก. ผอ. B จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน

ข. ผอ. A ระดมความคิดเห็นนักเรียนเพื่อวางแผน

ค. ผอ. C จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทโรงเรียน

ง. ผอ. D จัดการศึกษาตามความเหมาะสมเฉพาะภายใน

13. การจัดการความรู้เรียกสั้น ๆ ว่าอะไร

ก. MK

ข. KM

ค. LO

ง. QA

14. เป้าหมายของการจัดการความรู้คืออะไร

ก. พัฒนาคน

ข. พัฒนางาน

ค. พัฒนาองค์กร

ง. ถูกทุกข้อ

15. ข้อใดเป็นกระบวนการของสารสนเทศ

ก. ข้อมูล > สารสนเทศ

ข. ข้อมูล > การประมวลผล

ค. ข้อมูล > สารสนเทศ > การประมวลผล

ง. ข้อมูล > การประมวลผล > สารสนเทศ

16. ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อใดมีผลต่อสังคมในโรงเรียน

ก. การสั่งซื้อสินค้าจากบ้าน

ข. ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษีครู

ค. การฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม

ง. การสอบถามผลการสอบเข้า ม.4 จากที่บ้านและโรงเรียน

17. ข้อใดจัดเป็นสารสนเทศ

ก. การประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์

ข. แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่มาสาย

ค. การพิมพ์ข้อความผ่านแป้นพิมพ์

ง. การแสดงผลผ่านจอภาพ

18. ต่อไปนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นข้อใด

- ก. ผู้บริหารสถานศึกษา
- ข. ผู้บริหารการศึกษา
- ค. ผู้ปกครอง
- ง. ครู

19. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

- ก. บุคลากรใหม่
- ข. ความสำเร็จในงาน
- ค. ผลลัพธ์ค่าตอบแทน
- ง. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

20. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ก. วัฒนธรรมองค์กร
- ข. การประเมินความพอใจ
- ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน
- ง. ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

21. ข้อใดเป็นการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- ก. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
- ข. ประสิทธิภาพในตำแหน่ง
- ค. ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ง. การมีวิสัยทัศน์

22. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ก. การจัดการนวัตกรรม
- ข. การออกแบบหลักสูตร
- ค. รายได้ผู้ปกครองนักเรียน
- ง. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

23. การจัดการกระบวนการ ไม่เกี่ยวข้องกับข้อใด

- ก. กระบวนการสนับสนุน
- ข. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ
- ค. กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
- ง. การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ

24. การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงสิ่งใด

- ก. ประสิทธิภาพของงาน ประหยัด และประสิทธิผล
- ข. ประสิทธิภาพของงาน สะดวก ปลอดภัย
- ค. ความก้าวหน้า
- ง. ความมั่นคง

25. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน คือข้อใด

- ก. การเกิดเครือข่ายนักเรียน
- ข. ความสัมพันธ์ของนักเรียน
- ค. ความพึงพอใจของนักเรียน
- ง. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียน

26. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร คือข้อใด

- ก. การพัฒนาผู้นำ
- ข. บรรยากาศการทำงาน
- ค. ความสำเร็จตามเป้าหมาย
- ง. การทำให้บุคลากรไว้วางใจ

27. ข้อใดแสดงถึงผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน

- ก. โรงเรียน ก มีคะแนนระดับชาติผ่านเกณฑ์
- ข. โรงเรียน ข พัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา
- ค. โรงเรียน ค มุ่งเน้นให้นักเรียนอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์เป็น
- ง. โรงเรียน ง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

28. ข้อใดคือผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

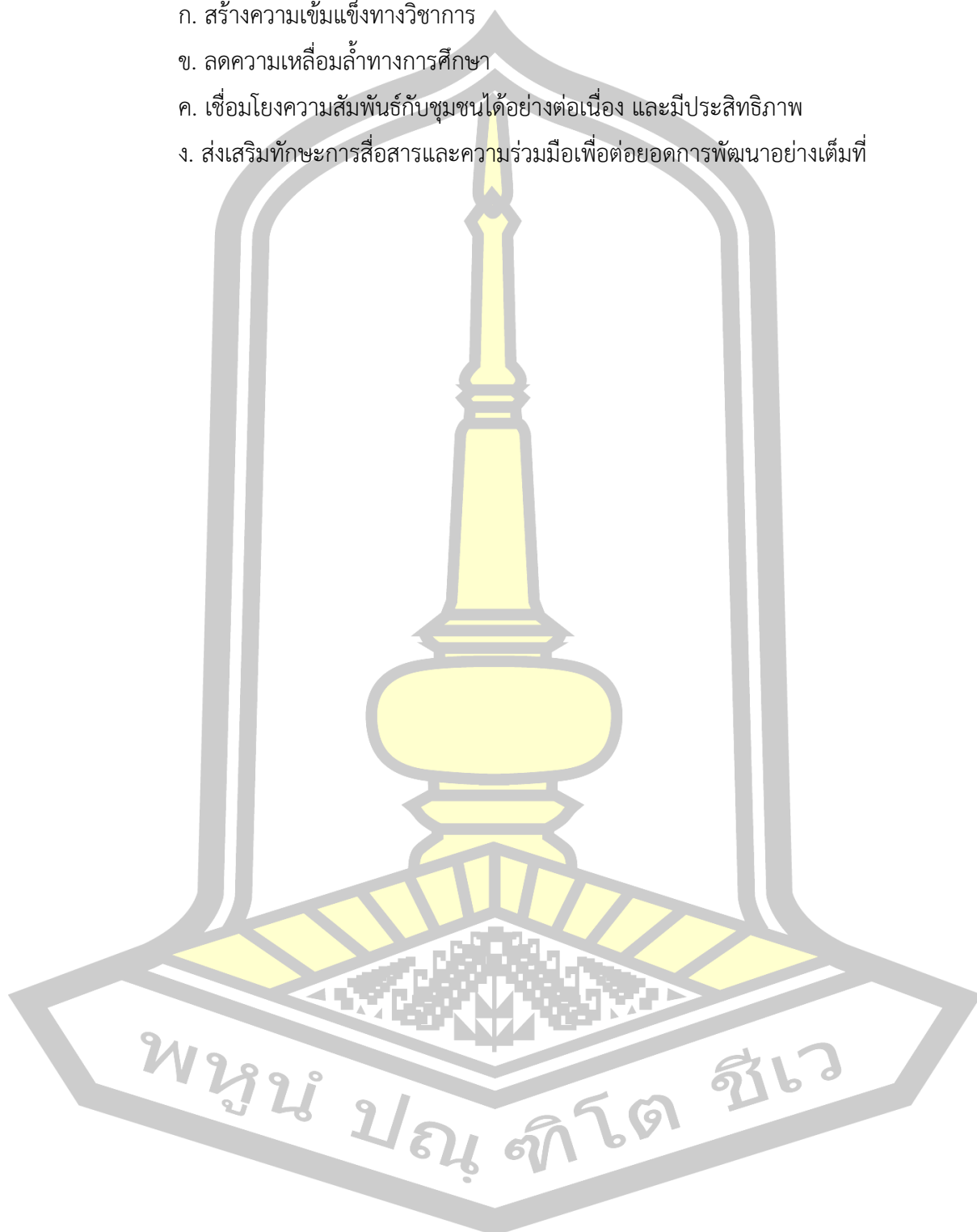
- ก. การมีแผนปฏิบัติการประจำปี
- ข. ความสำเร็จการดำเนินโครงการ
- ค. การวางแผนการดำเนินโครงการ
- ง. คณะกรรมการเห็นชอบแผนกลยุทธ์

29. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือข้อใด

- ก. มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง
- ข. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ง. พัฒนาศักยภาพครูให้มีมาตรฐาน

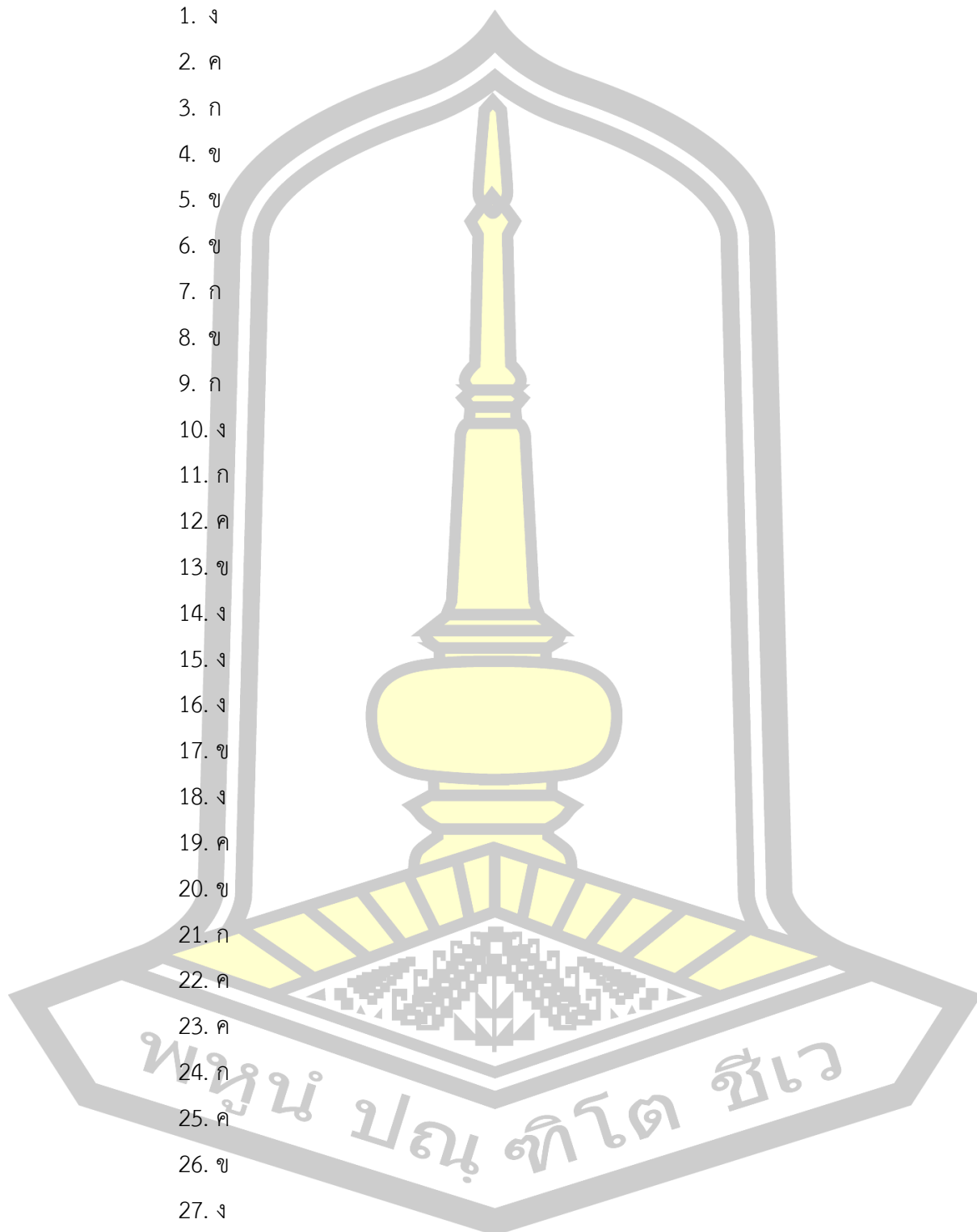
30. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรงตามข้อใด

- ก. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- ข. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ค. เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
- ง. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือเพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างเต็มที่



เฉลย

1. ง
2. ค
3. ก
4. ข
5. ข
6. ข
7. ก
8. ข
9. ก
10. ง
11. ก
12. ค
13. ข
14. ง
15. ง
16. ง
17. ข
18. ง
19. ค
20. ข
21. ก
22. ค
23. ค
24. ก
25. ค
26. ข
27. ง
28. ข
29. ก
30. ข



**แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการพัฒนา
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

- คำชี้แจง 1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ 30 คะแนน กำหนดเวลา 30 นาที
2. โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวเลือกที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

.....

1. ข้อใดเป็นความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - ก. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด
 - ข. การบังคับบัญชาและควบคุมองค์กรให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด
 - ค. การกระจายอำนาจ วิชาการงาน งบประมาณ บุคคล และทั่วไป
 - ง. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน
2. การบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความสำคัญอย่างไร
 - ก. ช่วยให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ
 - ข. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ค. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - ง. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในและภายนอกสู่ความสำเร็จเป็นที่หนึ่ง
3. ข้อใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร
 - ก. คน
 - ข. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
 - ค. โครงสร้าง
 - ง. ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้
4. การร่วมมือกันในการจัดวางโครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือข้อใด
 - ก. การควบคุม
 - ข. การวางแผน
 - ค. การจัดองค์กร
 - ง. การจัดคนเข้าทำงาน
5. ข้อใดเป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่เป็นอย่างไร
 - ก. ความยืดหยุ่น
 - ข. ระบบสายงาน

- ค. การรวมศูนย์อำนาจ
ง. การจัดแบ่งลักษณะพิเศษ
6. ประการแรกที่ครุกระทำต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือข้อใด
ก. รับฟังความคิดเห็น
ข. ประเมินความพึงพอใจ
ค. อธิบายในสิ่งที่มีต้องการ
ง. สร้างความสัมพันธ์อันดี
7. ผู้บริหารในข้อใดจัดว่าสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ก. ผอ. B จัดประชุมผู้ปกครองทุกภาคเรียน
ข. ผอ. A ระดมความคิดเห็นนักเรียนเพื่อวางแผน
ค. ผอ. C จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามบริบทโรงเรียน
ง. ผอ. D จัดการศึกษาตามความเหมาะสมเฉพาะภายใน
8. การจัดการความรู้เรียกสั้น ๆ ว่าอะไร
ก. MK
ข. KM
ค. LO
ง. QA
9. เป้าหมายของการจัดการความรู้คืออะไร
ก. พัฒนาคน
ข. พัฒนางาน
ค. พัฒนางค์กร
ง. ถูกทุกข้อ
10. ข้อใดเป็นกระบวนการของสารสนเทศ
ก. ข้อมูล > สารสนเทศ
ข. ข้อมูล > การประมวลผล
ค. ข้อมูล > สารสนเทศ > การประมวลผล
ง. ข้อมูล > การประมวลผล > สารสนเทศ
11. สิ่งที่ยังคงคราดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า คือข้อใด
ก. ภารกิจ
ข. วิสัยทัศน์
ค. เป้าหมาย

ง. กลยุทธ์ธุรกิจ

12. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึงข้อใด

- ก. แบบแผนหรือแนวทางของโรงเรียนที่วางแผนไว้สำหรับอนาคต
- ข. โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วและได้ผลดี
- ค. การออกแบบโครงสร้างขององค์กร
- ง. การจัดสรรทรัพยากร

13. ข้อใดไม่ใช่ SWOT

- ก. ผู้บริหารนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม
- ข. ร้านค้าในหมู่บ้านขายผลิตผลทางการเกษตร
- ค. ครูขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- ง. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้งบประมาณสนับสนุนโรงเรียน

14. ขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือข้อใด

- ก. โครงการ
- ข. จัดทำวิสัยทัศน์
- ค. ระบุพันธกิจชัดเจน
- ง. กำหนดเป้าประสงค์

15. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีดังนี้ยกเว้นข้อใด

- ก. นักเรียน
- ข. ผู้ปกครอง
- ค. ผู้ใหญ่บ้าน
- ง. แม่ค้าตลาดสด

16. ผลของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อใดมีผลต่อสังคมในโรงเรียน

- ก. การสั่งซื้อสินค้าจากบ้าน
- ข. ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษีครู
- ค. การฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม
- ง. การสอบถามผลการสอบเข้า ม.4 จากที่บ้านและโรงเรียน

17. ข้อใดจัดเป็นสารสนเทศ

- ก. การประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์
- ข. แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่มาสาย
- ค. การพิมพ์ข้อความผ่านแป้นพิมพ์
- ง. การแสดงผลผ่านจอภาพ

18. ต่อไปนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นข้อใด

- ก. ผู้บริหารสถานศึกษา
- ข. ผู้บริหารการศึกษา
- ค. ผู้ปกครอง
- ง. ครู

19. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

- ก. บุคลากรใหม่
- ข. ความสำเร็จในงาน
- ค. ผลลัพธ์ค่าตอบแทน
- ง. การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

20. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ก. วัฒนธรรมองค์กร
- ข. การประเมินความพอใจ
- ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน
- ง. ปัจจัยขับเคลื่อนความสัมพันธ์

21. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร คือข้อใด

- ก. การพัฒนาผู้นำ
- ข. บรรยากาศการทำงาน
- ค. ความสำเร็จตามเป้าหมาย
- ง. การทำให้บุคลากรไว้วางใจ

22. ข้อใดแสดงถึงผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียน

- ก. โรงเรียน ก มีคะแนนระดับชาติผ่านเกณฑ์
- ข. โรงเรียน ข พัฒนาหลักสูตรทุกปีการศึกษา
- ค. โรงเรียน ค มุ่งเน้นให้นักเรียนอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์เป็น
- ง. โรงเรียน ง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

23. ข้อใดคือผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

- ก. การมีแผนปฏิบัติการประจำปี
- ข. ความสำเร็จการดำเนินโครงการ
- ค. การวางแผนการดำเนินโครงการ
- ง. คณะกรรมการเห็นชอบแผนกลยุทธ์

24. เป้าหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลคือข้อใด

- ก. มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง
- ข. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ค. เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ง. พัฒนาศักยภาพครูให้มีมาตรฐาน

25. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรงตามข้อใด

- ก. สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ
- ข. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ค. เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
- ง. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือเพื่อต่อยอดการพัฒนาอย่างเต็มที่

26. ข้อใดเป็นการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- ก. ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
- ข. ประสิทธิภาพในตำแหน่ง
- ค. ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ง. การมีวิสัยทัศน์

27. ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

- ก. การจัดการนวัตกรรม
- ข. การออกแบบหลักสูตร
- ค. รายได้ผู้ปกครองนักเรียน
- ง. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

28. การจัดการกระบวนการ ไม่เกี่ยวข้องกับข้อใด

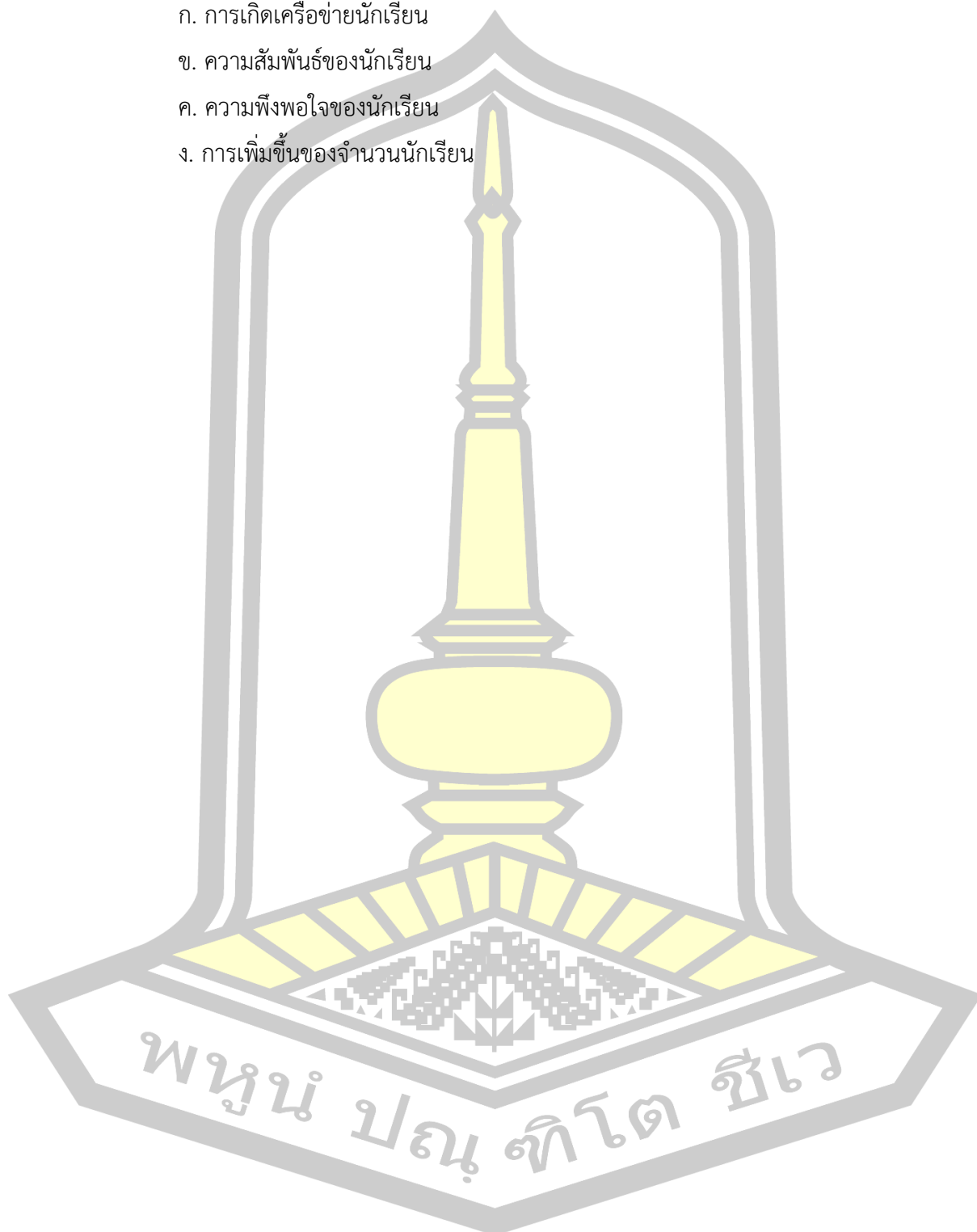
- ก. กระบวนการสนับสนุน
- ข. การนำกระบวนการไปปฏิบัติ
- ค. กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
- ง. การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ

29. การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงสิ่งใด

- ก. ประสิทธิภาพของงาน ประหยัด และประสิทธิผล
- ข. ประสิทธิภาพของงาน สะดวก ปลอดภัย
- ค. ความก้าวหน้า
- ง. ความมั่นคง

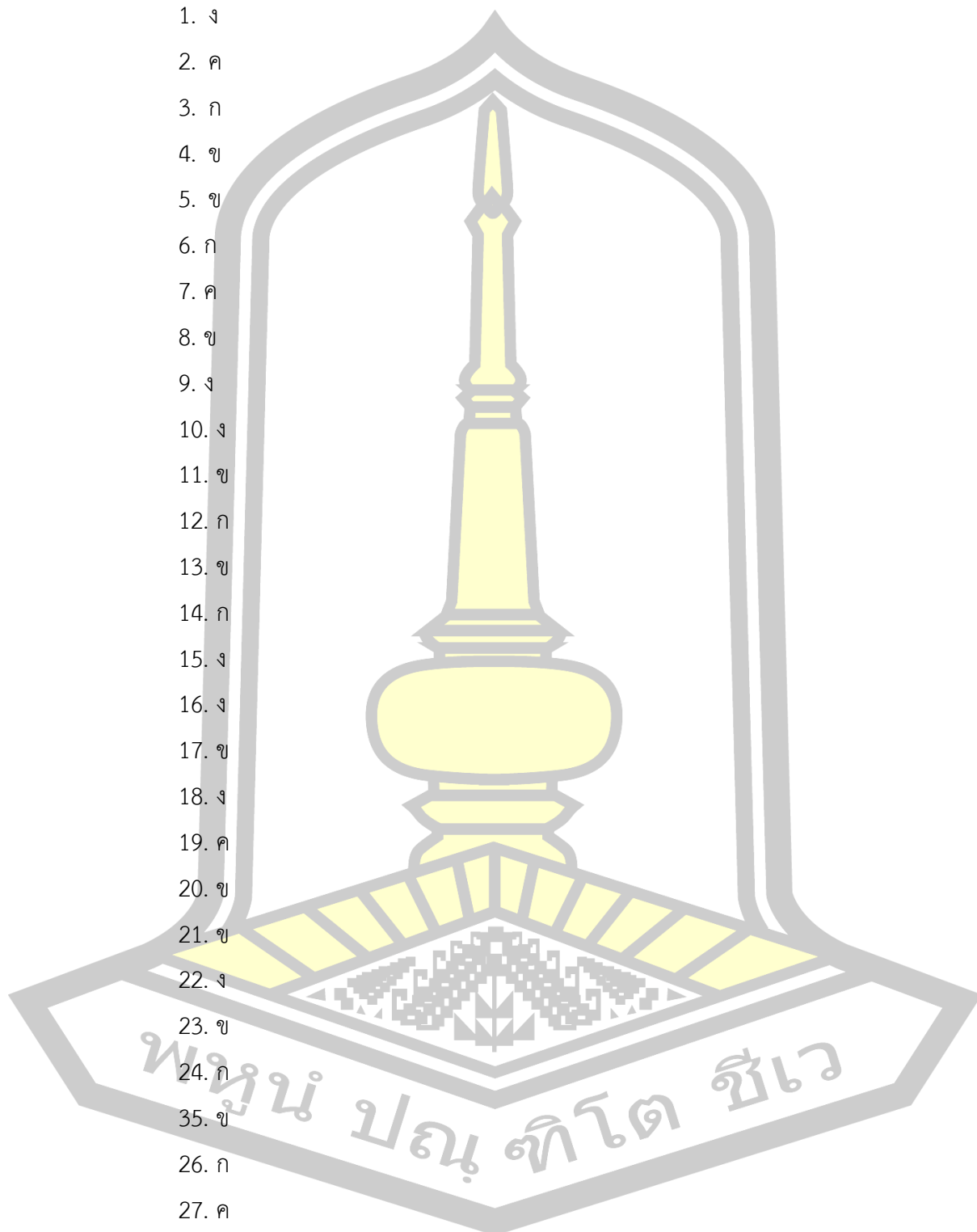
30. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน คือข้อใด

- ก. การเกิดเครือข่ายนักเรียน
- ข. ความสัมพันธ์ของนักเรียน
- ค. ความพึงพอใจของนักเรียน
- ง. การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียน



เฉลย

1. ง
2. ค
3. ก
4. ข
5. ข
6. ก
7. ค
8. ข
9. ง
10. ง
11. ข
12. ก
13. ข
14. ก
15. ง
16. ง
17. ข
18. ง
19. ค
20. ข
21. ข
22. ง
23. ข
24. ก
25. ข
26. ก
27. ค
28. ค
29. ก
30. ค



แบบประเมินระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

นายสุภีร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้รับการประเมิน.....

☐ ก่อนการพัฒนา ☐ หลังการพัฒนา

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() น้อยกว่า 5 ปี () 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การประเมินเพื่อทราบระดับพฤติกรรมการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินระดับพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ/ประเมิน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุบัน ปณ สก โต ชีเว

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ					
1.1 พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม					
1) ระดมความคิดจากคณะครูและชุมชนเพื่อออกแบบวิสัยทัศน์					
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
4) พัฒนาเครือข่ายให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน					
1.2 เสริมสร้างการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล					
1) วางแผนบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ					
2) บริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง					
3) ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม					
4) มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
5) ทุกฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน					
6) ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					
2. กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
2.1 เสริมสร้างกระบวนการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม					
2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและโครงการ/กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์					
4) ปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					
2.2 วางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ					
2) จัดทำแผนปฏิบัติการมีโครงการและกิจกรรมครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด					
3) ตรวจสอบแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
4) พัฒนาแผนปฏิบัติการมีความยืดหยุ่น					
3. กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความสนใจนักเรียน					
1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล					
2) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา					
3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงสร้าง หลักสูตรสถานศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการ					
3.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1) วางแผนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียนและชุมชน					
2) จัดกิจกรรมและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
3) ชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบ					
4) พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงรุกด้วยเทคโนโลยี					
4. กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
4.1 พัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ					
1) วางแผนจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC ในสถานศึกษา					
3) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในอย่างกว้างขวาง					
4) ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุง					
5) พัฒนาระบบสารสนเทศการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้					
4.2 พัฒนาระบบความรู้ด้วยเทคโนโลยี					
1) เร่งวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ					
2) จัดเก็บข้อมูล สารสนเทศองค์ความรู้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3) ตรวจสอบระบบการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
5. กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร					
5.1 พัฒนาขีดความสามารถและบริหารอัตรากำลัง					
1) วางแผนอัตรากำลังและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
2) ระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม					
3) ประเมินผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพโดยชุมชนมีส่วนร่วม					
5.2 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
1) วางแผนพัฒนากลวิธีเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ					
2) พิจารณาความดีความชอบตามผลงานอย่างยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้					
3) ตรวจสอบความสำเร็จหรือจุดเด่นของบุคลากรและพัฒนา					
4) ปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน					
6.1 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
1) วางแผนให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาและสภาพวัฒนธรรมชุมชน					
2) ส่งเสริมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
3) ตรวจสอบแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และมีความสะดวกในการปฏิบัติ					
4) พัฒนาวิธีปฏิบัติตามแผนให้มีความเป็นไปได้ตามความเหมาะสม					
6.2 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล					
1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและมอบหมายหน้าที่ตามโครงสร้าง					
2) บริหารจัดการควบคุมกระบวนการให้เป็นไปตามแผนและมีความยั่งยืน					

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
3) ติดตามการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง					
4) พัฒนาการบริหารจัดการ ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมให้ เหมาะสมกับกระบวนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ้มค่า					
7. กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
7.1 ส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา					
1) วิเคราะห์ความสำเร็จและแนวทางในการพัฒนาแต่ละกลยุทธ์					
2) สร้างระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารให้สะดวกต่อ การใช้งาน					
3) ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อ ปรับปรุง					
4) พัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาจากการศึกษาดูงานให้มี มาตรฐานที่สูงขึ้น					
7.2 พัฒนาต่อยอดความสำเร็จของสถานศึกษา					
1) วางแผนการพัฒนาคัดเลือกอย่างรอบด้าน					
2) ส่งเสริมความเข้มแข็งภายในด้วยแผนเชิงกลยุทธ์และภาพลักษณ์ ที่ดีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์					
3) นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ดำเนินงานและมีความพึงพอใจ					
4) พัฒนานักเรียนและครูสู่มาตรฐานระดับที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ
 - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
3. กรุณาตอบประเด็นการประเมินให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการกระทบต่อท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายสุภัทร์ สีพาย

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

() น้อยกว่า 5 ปี () 6-10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประเมินความ
พึงพอใจของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนด
ระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุชน ปณ สกโต ชีเว

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. กระบวนการขั้นตอนการพัฒนา					
1.1 การประชาสัมพันธ์/ประสานงาน					
1.2 ความเหมาะสมของวิธีปฏิบัติในการพัฒนา					
1.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาประชุมเชิงปฏิบัติการ (4 วัน)					
1.4 ความเหมาะสมของระยะเวลาการพัฒนา (12 สัปดาห์)					
1.5 การจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา					
2. วิทยากร					
2.1 ความรอบรู้ ในเนื้อหาของวิทยากร					
2.2 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
2.3 การตอบคำถาม					
3. การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
3.1 กลยุทธ์นำองค์กรสู่ความสำเร็จ					
3.2 กลยุทธ์พัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
3.3 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
3.4 กลยุทธ์พัฒนาการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					
3.5 กลยุทธ์เสริมสร้างคุณภาพด้านบุคลากร					
3.6 กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการปฏิบัติงาน					
3.7 กลยุทธ์มุ่งเน้นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม					
4. คุณภาพการพัฒนา					
4.1 ท่านได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา					
4.2 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาตามกลยุทธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.3 สิ่งที่ท่านได้รับจากการพัฒนาครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่าน					
4.4 สัดส่วนระหว่างการผลิตภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					
4.5 หลักสูตรการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4.6 ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการพัฒนา					
5. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมการพัฒนา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการพัฒนาตามกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

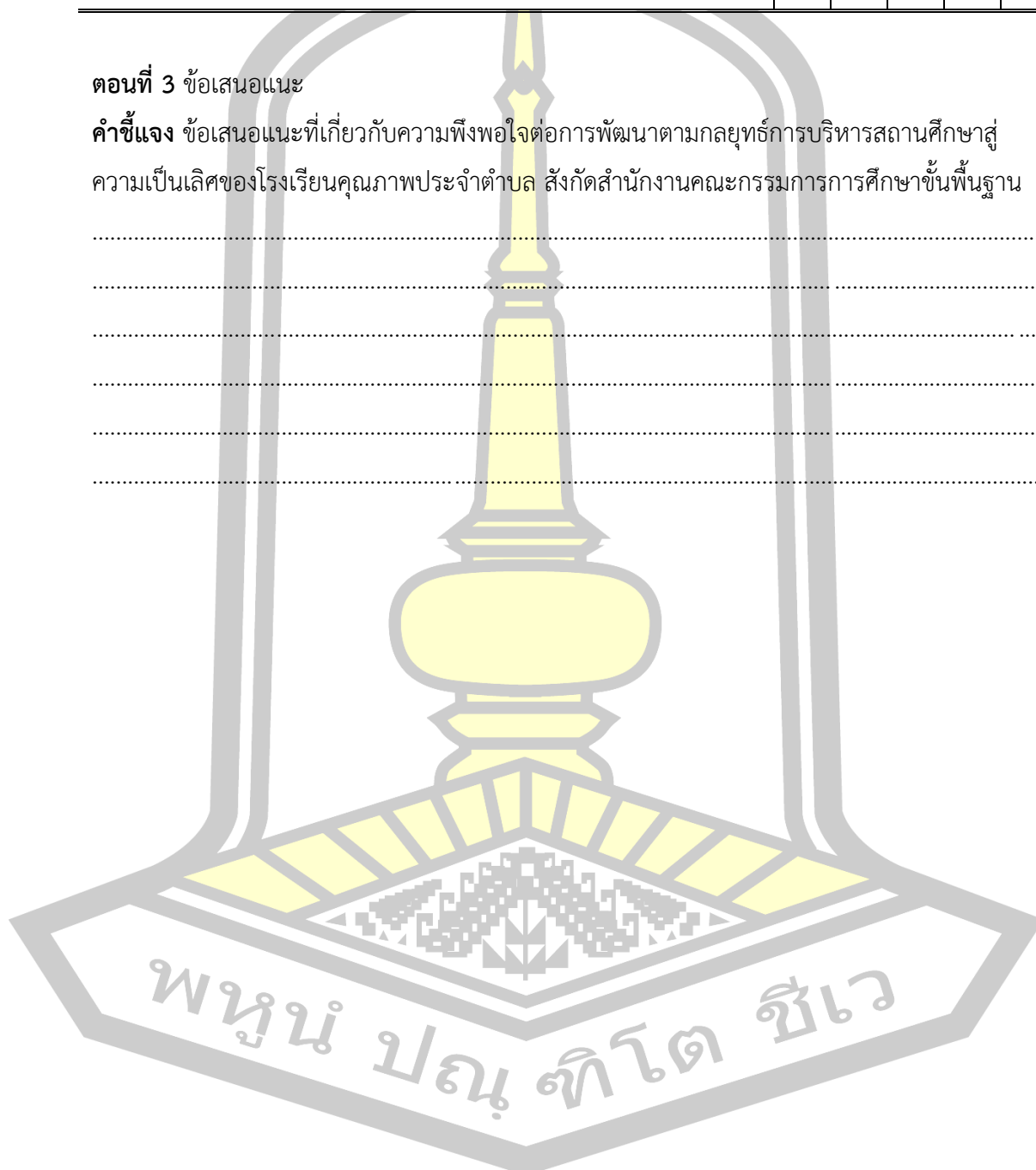
.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พูนัน ปณ จิต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2) /ว 2080 วันที่ 8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นายสุภีร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2080

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2080

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เทิดศักดิ์ สุพันธุ์

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2080

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมหวัง พันธะลี

ด้วย นายสุกักร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2080

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.มานะ ครุฑาโรจน์

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อาจารย์ ดร.ดิเรก พรสีมา

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกลี

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ

ด้วย นายสุกักร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

ด้วย นายสุกักร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ทศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ภูมิพัธ เรืองแหล่

ด้วย นายสุกักร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ประพนธ์ หลีสิน

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.สมหวัง พันธะลี

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว2794

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

27 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นางสาวชญาภาญ์ ศรีเนตร

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว3187

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสุกฤษ์ สีพาย ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว3663

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์
เรียน

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุญาตจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายสุกฤษ์ สีพาย เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4011

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรคามสามัคคีวิทยา สพ.บุรีรัมย์ เขต 1

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4011

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนจันทิกห้วยแก้ววิทยา สพป.ขอนแก่น เขต 3

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4011

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาคำ สพป.อุดรธานี เขต 1

ด้วย นายสุกฤษ์ สีสาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4011

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโคก สปป.เลย เขต 1

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 4011

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขวงหนองหัวคน สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ศึกษาโรงเรียนต้นแบบ (Best practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง

ด้วย นายสุกัร สีสาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วม สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐ

ด้วย นายสุกัร สีสาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.สมหวัง พันธะลี

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วม สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.จิตินันท์ อุปการ

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วม สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นางสาววิมล เกาวัลย์

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วม สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นางสงบ จันทรเสนา

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เรียน นายปัญญาพิพัฒน์ บำรุง

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วม สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นางเกษร คำวิโส

ด้วย นายสุกฤษ์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021



ที่ อว 0605.5(2) / ว 5287

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน นายสันติชัย โสมศรีแพง

ด้วย นายสุภีร์ สีพาย นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

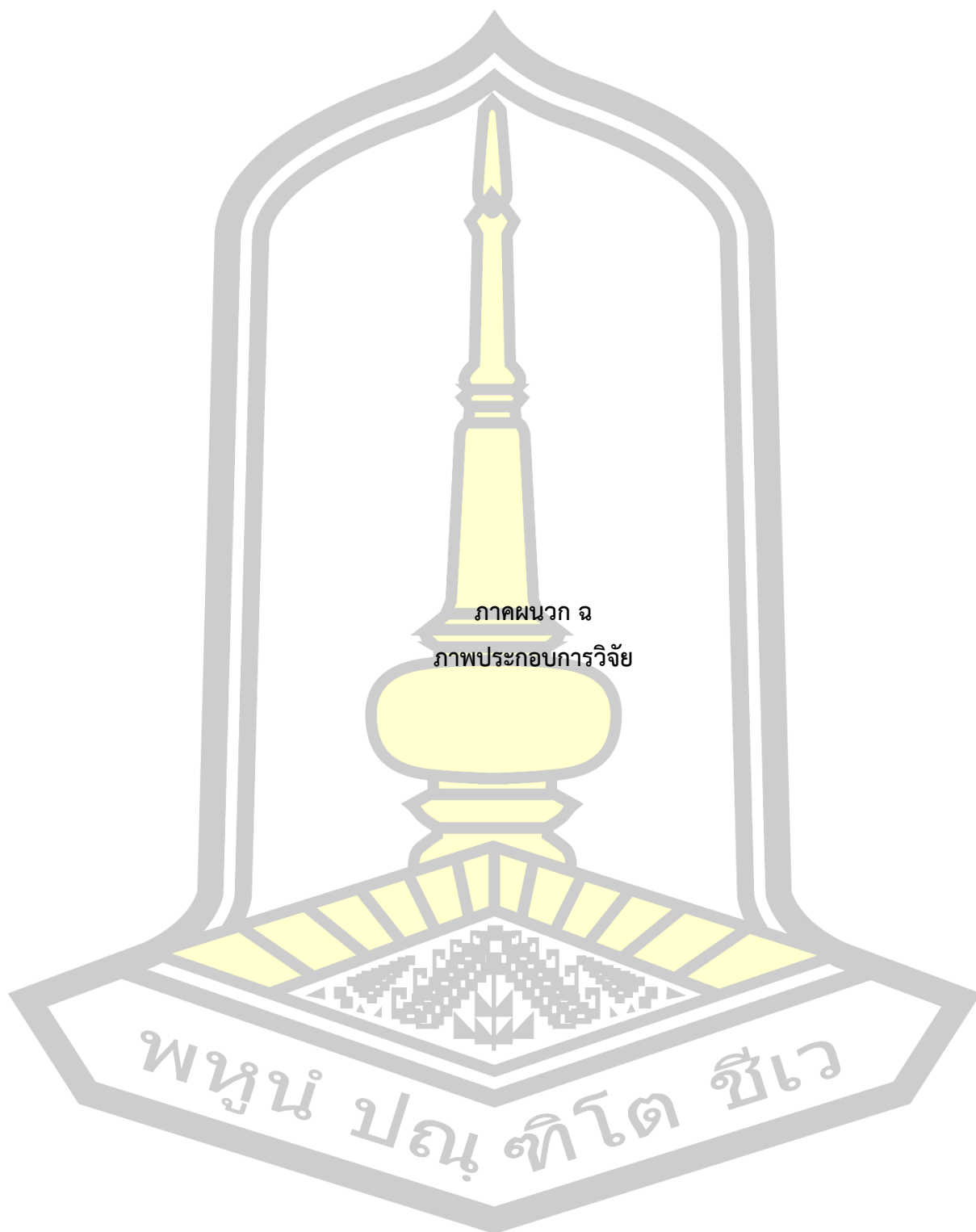
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0862516021





การสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหาร
สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



การศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนที่ 1



การศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนที่ 2



การศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนที่ 3



การศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนที่ 4



การศึกษาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่เป็นโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนที่ 5



การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยากรบรรยายและจัดกิจกรรมตามคู่มือการใช้กลยุทธ์ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ



การนิเทศติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาล้างสิ้นสุดการพัฒนาตามกลยุทธ์

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสุกัรร์ สีพาย
วันเกิด	วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 40 หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ตำบลปากแพรก อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา (โครงการครูทายาท) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม พ.ศ. 2547 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว