

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

- 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.1.3 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

- 2.2.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2.3 ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

- 2.3.1 ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
- 2.3.3 องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

2.4 นโยบายด้านการจัดการศึกษา

- 2.4.1 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.4.2 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา

2.5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

- 2.5.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562
- 2.5.2 รูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
- 2.5.3 ประโยชน์ของการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

2.6 สภาพการบริหารของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

- 2.6.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดระยอง
- 2.6.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา
- 2.6.3 นโยบายการจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.7.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวกับ 1) ความหมายของรูปแบบ 2) องค์ประกอบของรูปแบบ และ 3) การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นการสังเคราะห์ความคิดที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่แสดงออกมาเป็นคำอธิบาย แผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพที่ช่วยให้ตนเองและผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือทางความคิดสำหรับใช้ในการสืบค้นหาคำตอบ สร้างความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ รูปแบบสร้างขึ้นจากรูปแบบ (Model) เป็นแบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือความสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจมีลักษณะและประเภทที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบนั้น ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ พอสรุปได้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (ราชบัณฑิตยสถาน . 2554 : 49) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง (กลอน) สิ่ง que แสดงให้เห็นว่า เป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิด รูปแบบวัด

รัตนะ บัวสนธิ์ (2552 : 39) ได้กล่าวว่า รูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” และ 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550 : 65) ได้สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง 1) แบบจำลองของจริง 2) ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์

และหลักการของระบบ และ 4) แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในระบบ

ทิสนา แชมมณี (2550 : 39) ได้กล่าวอธิบายความหมายรูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบายเป็นแผนผัง ไคอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนมากขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย รูปแบบเป็นสิ่งที่บุคคลอาจสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมยหรือจากทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ได้แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี

โทสและคาร์รอล (Tosi and Carroll. 1982 : 95) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบ หมายถึง รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ

บาร์โดและฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman. 1982 : 77) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และหรือ บรรยายคุณสมบัติ นั้น เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม

กู๊ด (Good. 1973 : 109) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือการทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิดและ 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบเป็นสัญลักษณ์ระบบทางสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง กรอบความคิดแบบมีโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและประสบการณ์จากที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์เชื่อมโยงมาจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ แสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการที่ได้สร้างขึ้นมาสำหรับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะภายใต้หลักการอย่างมีระบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลากหลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

ทิสนา แชมมณี (2550 : 91) ได้อธิบายประเภทของรูปแบบ ที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปมี 5 ประเภท ดังนี้ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบหรือรูปแบบคล้าย (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว 4) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผังแผนภาพ ไดอะแกรมและกราฟ เป็นต้น และ 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์ มักเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

คีฟ (Keeves. 1988 : 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัย เทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม
2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ
4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุ และผลที่เกิดขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546 : 36) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบจากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยายเป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรและลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดหลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนความคิด หลักการหรือตัวแปรและใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

สมิทและคณะ (Smith, E.W. et al. 1980 : 90) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกเป็น 1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง 2) รูปแบบเหมือนจริง (Symbolic Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกเป็น 1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น 2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman. 1982 : 111) ได้กล่าวว่าเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยแบ่งประเภทของรูปแบบ ด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Conentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบาย โดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบโดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นตามแนวคิด หลักการหรือทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบสำหรับประเภทของรูปแบบที่นำมาใช้เป็นรูปแบบเชิงอธิบาย ที่แสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์และผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบเชิงอธิบายที่แสดงให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ของปรากฏการณ์

2.1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown W. B Moberg. 1980 : 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

คีฟ (Keeves. 1988 : 560) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship)
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Association relationship)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบรูปแบบว่า จะต้องประกอบด้วยอะไรมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษานักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 56) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของรูปแบบที่ดีว่าควรประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบและ 7) ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 7) ได้กล่าวว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 234) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1)สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Sturcture) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

บุช (Bush, 1986 : 88) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) สภาพแวดล้อม และ 4) ภาวะผู้นำ

บาร์โดและฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 119) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่าการที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษาจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นเป็นหลัก

2.1.3 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

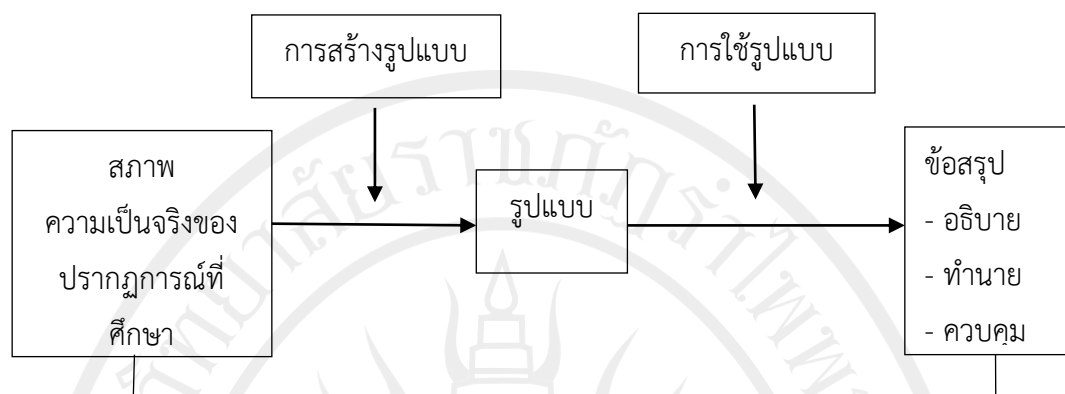
2.1.3.1 การสร้างรูปแบบ

นักวิชาการให้ความหมายของการสร้างรูปแบบ ดังนี้

คีฟส์ (Keeves, 1988 : 125) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษา

มียากาวะ (Miyakawa, 2007 : 67) ได้เสนอการสร้างรูปแบบว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างรูปแบบ เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ ที่ศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ

รูปแบบที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของรูปแบบทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด รูปแบบจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำรูปแบบไปใช้มีความยุ่งยากในทางตรงกันข้าม ถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอารูปแบบไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนรูปแบบให้ง่ายเข้าใจ รูปแบบก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำรูปแบบไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์การสร้างรูปแบบนั้น ไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องการทำอะไรบ้าง โดยทั่วไปจะเริ่มจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ จากนั้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของรูปแบบ

2.1.3.2 การพัฒนารูปแบบ

ประจวบ หนูเลี้ยง และคณะ (2558 : 63) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนารูปแบบ หมายถึง การทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง การกระทำหรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดีขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น ได้ผ่านกระบวนการ วิธีการและเทคนิคที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อันมีผลทำให้การกระทำ

หรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้ผลหรือผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจมากขึ้น

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548 : 36) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนารูปแบบ (Model Development) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพ การจะนำไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย

บุญชม ศรีสะอาด (2550 : 98) การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของคนอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว แม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

วิลเลอร์ (Willer. 1967 : 111) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปแต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบและการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ

(Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

2.1.3.3 การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 56) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ในการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง ดังนี้

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ความเกี่ยวข้องหรือเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples, Sites)

สมาน อัสวภูมิ (2550 : 62) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ อาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่ง จาก 3 วิธี ดังนี้

1. การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกันแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ

2. การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

3. การตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูลและความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบก่อนที่จะนำไปใช้นั้นมีวิธีการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการประเมินรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคทางสถิติ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความหมายของการบริหาร 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร และ 3) ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะโดยรวบรวมไว้ได้ดังนี้

ทัศนีย์ วงศ์ยืน (2551 : 136) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ด้วยการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบและมีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

สมาน อัสวภูมิ (2551 : 80) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม

บรรจบ บุญจันทร์ (2555 : 38) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

ภารดี อนันต์นารี (2555 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปหรือกลุ่มบุคคล ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนด

สมชาย เทพแสง และคณะ (2560 : 3) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรหรือกำหนดนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างน้อย 3 E คือ Equality (ความเสมอภาค) Equity (เป็นธรรม) และ Ethics (มีจริยธรรม)

แบล็คและพอร์เตอร์ (Black and Porter. 2000 : 19) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้แก่ บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสารสนเทศ เพื่อการดำเนินการตามเป้าหมายขององค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

โอเวนส์ (Owens. 2001 : 101) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขององค์การ

ไวริชและคุนท์ (Wehrich and Koontz. 2004 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็น กระบวนการ ออกแบบและดำเนินการ เพื่อให้แต่ละคนในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้ใน สภาวะแวดล้อมนั้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการรูปแบบ เทคนิควิธีการดำเนินงานโดยผ่าน บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือกลุ่มบุคคล บริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือระดมทรัพยากร กำหนดนโยบายร่วมกัน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control) มีกฎเกณฑ์ในการทำงานเป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนนำไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เริ่มต้นด้วยการ ระบุปัญหา ตั้งสมมติฐานหรือการคาดคะเนคำตอบ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้อย่างเป็น ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานอย่างถูกต้องและการสรุป เพื่อให้ได้คำตอบของ ปัญหาที่ต้องการหาคำตอบ (เฉลิมชัย หาญกล้า. 2559 : 4)

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory)

ลอร์ด อีตันตันวี (2551 : 16) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor) ที่ผู้บริหาร ควรคำนึงถึง เพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน ดังนี้

1. การทำงานในหน้าที่หลักในแต่ละวัน (A Large Daily Task) การทำงานประจำด้วย ปริมาณมากในแต่ละวัน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องระบุภาระงานไว้ชัดเจนว่าในแต่ละวัน งานอะไรบ้างที่ต้องปฏิบัติ ฝ่ายบริหารจึงต้องจัดให้มีใบสั่งงานที่ระบุภาระงานที่ต้องปฏิบัติไว้ อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคคล ฝ่ายปฏิบัติงานใช้เวลาอย่างเต็มที่ในแต่ละวันในการทำงานให้ ประสพผลสำเร็จ

2. การทำงานที่มีสถานะของมาตรฐาน (Standard Condition) ในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีมาตรฐาน เช่น มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่

ได้คุณภาพ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี สะดวก รวมถึงการกำหนดภาระงานขั้นต่ำเพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานที่ทุกคนต้องปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมาย

3. การได้รับค่าจ้างสูงเมื่อทำงานสำเร็จ (High Pay for High Success) การที่พนักงานจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงหรือไม่ขึ้น ต้องสอดคล้องกับผลของการปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จ

4. การทำงานที่บกพร่องก่อให้เกิดความสูญเสีย (Loss in Case of Failure) การเกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นความสูญเสียที่ผู้บริหารจะต้องพยายามป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น ดังนั้น การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องชดเชยความเสียหายหรือการหักค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผลจากการทำงานผิดพลาดนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

5. การมีผู้เชี่ยวชาญเมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น (Expertise in Large Organization) ในองค์กรที่มีการขยายตัวมีขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้แน่นอน เลือกรูปแบบที่ดีที่สุดในการทำงานและกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม เทเลอร์ (Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน ผู้คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1911 เชื่อว่าแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มพูนผลผลิตได้ โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา มอบหมายงาน กำหนดหน้าที่ของแต่ละคนและสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับ ใช้ในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้จายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของเทเลอร์ (Taylor) จึงได้รับนิยมนำอย่างแพร่หลายจนส่งผลให้เทเลอร์ (Taylor) ได้รับสมญานามว่าเป็นบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (วิริทธิ์ ชินวัฒน์. ออนไลน์, 2566)

ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management Theory)

พิชาย รัตนดิถ ฌ ฎเกิด (2552 : 29-30) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานทั่วไปของการจัดการของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ที่สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มหลักการของโครงสร้างกลุ่มหลักการของกระบวนการ กลุ่มหลักการของเป้าประสงค์ หลักการนี้ ฟาโยลเห็นว่าสามารถประยุกต์ใช้ในองค์กรทั่วไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการของโครงสร้าง

1.1 หลักการแบ่งงาน (Division of Work) โดยทั่วไปจะเห็นว่า ความเชี่ยวชาญเฉพาะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดผลผลิตสูง ดังนั้น การทำงานจะต้องแบ่งเป็นกิจกรรมตามภาระงานและต้องแบ่งกิจกรรมย่อยของงานหรือแม้จะเล็กกว่านั้นจนกว่าจะ

เกิดความเชี่ยวชาญ เช่น การจัดอบรม การจัดสถานที่ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ การจัดเอกสาร ประเมินผลสำหรับงานย่อย เป็นต้น

1.2 เอกภาพของทิศทางของการปฏิบัติงาน (Unity of Direction) มีหน่วยงานย่อย ในองค์การที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน แผนยุทธศาสตร์เดียวกัน ภายใต้การนำของผู้บริหารที่รับผิดชอบแผนนั้น

1.3 การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ให้ผู้บริหาร เพื่อให้มีอำนาจในการสั่งการอย่างชอบธรรมและมีสิทธิในการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน สิ่งที่มาพร้อมกับอำนาจหน้าที่ คือ ความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบร่วมกับการตัดสินใจ อย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเอง

1.4 ระดับความเหมาะสมการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) องค์การมีการพิจารณา ว่าศูนย์รวมอำนาจใหม่ฝ่ายจัดการหรือกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ไปสู่ฝ่ายการปฏิบัติใน เรื่องใดบ้างจึงสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของงานที่ปฏิบัติ

1.5 การสื่อสารตามสายบังคับบัญชา (Scalar Chain) การสื่อสารในองค์การตาม สายบังคับบัญชาเป็นไปตามปกติ แต่ถ้าหากมีปัญหาเรื่องของความล่าช้า การสื่อสารตามแนวระนาบ (Gangplanks) ก็อนุญาตให้ใช้ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงหัวหน้างาน

2. หลักการของกระบวนการ

2.1 การมีระเบียบวินัย (Discipline) องค์การจะต้องมีระเบียบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานที่ สมาชิกขององค์การต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม การมีกฎระเบียบและวินัยที่ดีนั้น ต้องเกิดจาก องค์การที่ผู้นำมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจอย่างชัดเจนและรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับระเบียบของ องค์การระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการและมีความยุติธรรมและเสมอภาคในการลงโทษผู้ที่ ผ่าฝืนกฎระเบียบ

2.2 เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ การที่ผู้ปฏิบัติต้องรับคำสั่งจาก หัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อไม่ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

2.3 ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมี ความเมตตากรุณาและอย่างเสมอภาค ยุติธรรม ไม่ลำเอียง

2.4 การให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม (Remuneration) พนักงานจะต้องได้รับ ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า ยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน

2.5 หลักผลประโยชน์ส่วนตัวที่ต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to the General Interests) นั่นคือ ผลประโยชน์ของปัจเจกชนและกลุ่มใน องค์การจะต้องไม่อยู่เหนือผลประโยชน์ขององค์การโดยรวม

3. หลักการของเป้าประสงค์

3.1 ความเป็นระเบียบ (Order) บุคลากรและวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จะต้องอยู่ในตำแหน่งที่ควรจะเป็นกาลเทศะและความเหมาะสม

3.2 เสถียรภาพของบุคคลที่ครอบครองตำแหน่ง (Stability of Tenure of Personnel) การที่บุคคลดำรงตำแหน่งใดนั้น จะต้องมีความมั่นคงในการปฏิบัติ ครอบครองตำแหน่งนั้นตามสมควรเพื่อจะได้เรียนรู้และพัฒนางาน การเปลี่ยนแปลงบุคคลในการดำรงตำแหน่งบ่อยครั้งจะนำไปสู่การไร้ประสิทธิภาพและฝ่ายบริหารจะต้องมีบุคลากร เพื่อบรรจุคนลงในตำแหน่งที่ว่างลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่

3.3 การคิดริเริ่ม (Initiative) องค์กรควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3.4 ความสามัคคี (Esprit de Corps) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีการสร้างความสมัคสมานสามัคคีกลมเกลียวและเกิดความเป็นเอกภาพภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร คือ หลักการ กระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีการดำเนินการตามโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งงาน แบ่งเวลาและมอบหมายงานให้บุคคลอย่างเหมาะสม รวมถึงตอบสนองการทำงานของบุคคลอย่างยุติธรรมสมเหตุสมผล ทั้งนี้ทุกคนในองค์กรต้องเคารพกฎเกณฑ์และวินัยภายใต้ข้อกำหนดร่วมกัน เพื่อการปฏิบัติและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2.3 ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์กรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏและชี้แนะการวิจัย

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎี (ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ, 2542 : 42)

การบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคน

เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุด จะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

- 1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
- 1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
- 1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรม ในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบนและได้เสนอระบบการจ้างงานบนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปเป็นหลักวิทยาศาสตร์ง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

- 1.3.1 การแบ่งงาน (Division of Labors)
- 1.3.2 การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)
- 1.3.3 การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงานกับวิธีการทำงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 44) มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวดิ่ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

- 3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
- 3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
- 3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
- 3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
- 3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตาม ระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้านข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชาที่ยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ.1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 47) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่นึก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม
3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้าได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง

(ชนะ ชนะ)

นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2542 : 50) การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthon Experiment) ที่เมโยกับคณะศึกษาวิจัยเริ่มต้นที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลอง คือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาดทดลองของเมโยและคณะ สรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจ

ในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 คับทื่ออยู่ได้กับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่องจะส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory)
 หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) (ภาวดี ธารศรีสุทธิ, 2542 : 51)

ยึดหลักระบบงานความสัมพันธ์ของคน และ พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด
 หลักการ ทฤษฎีที่หลาย ๆ คน ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The
 Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือ
 องค์กรและเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow –
 Hierarchy of needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้าน
 กายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัยความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพ –
 นับถือและประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self-actualization) คือ มีโอกาสได้
 พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบ
 ตามลำดับ

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas MC Gregor Theory Y) ได้เสนอ
 แนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X
 (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้

3.1.1 คนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

3.1.2 คนไม่ทะเยอทะยานและไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง

3.1.3 คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร

3.1.4 คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

3.1.5 คนมักโกงและหลอกลวง

ผลของการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุเป็น
 สิ่งล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจาก
 สมมติฐาน ดังนี้

คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ชยัน

คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้

คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อุชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์ แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทั้งรูปแบบการสั่งการและการขอความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเงินมีหลากหลายทัศนะจากนักการศึกษาที่ได้ให้แนวคิดไว้ แต่ทั้งนี้การที่ผู้บริหารจะนำหลักการใดมาใช้ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและสภาพการณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารอย่างสูงสุดในองค์กร และเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

2.3.1 ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

ความหมายของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีความหมายหลายด้านและเป็นการยากที่คนส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันให้เป็นกรอบมโนทัศน์ที่เป็นสากล ดังนี้

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2536 : 27) ให้ความหมายว่า การมองความเป็นเลิศหรือคุณภาพจะแตกต่างกันไป กล่าวคือ ทางด้านเศรษฐศาสตร์ จะมองคุณภาพในเชิงความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยดูว่าผลผลิตที่ได้ออกไปนั้นอยู่ในความต้องการของแรงงานตลาดมากน้อยเพียงใด คู่แข่งกับการลงทุนการผลิตหรือไม่ สำหรับทางการศึกษาจะมองคุณภาพในลักษณะของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาวิเคราะห์และวิจารณ์

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545 : 29) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง องค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นที่ยอมรับสากล อาทิ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ชื่อ MBNQA (Malcolm baldrige national quality award) ในประเทศสหรัฐอเมริกา รางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ SQA (Singapore quality award) ในประเทศสิงคโปร์ และรางวัลคุณภาพแห่งชาติชื่อ TQA (Thailand quality award) ในประเทศไทย

กรมวิชาการ (2549 : 18-19) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศของสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนา สถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการ นิเทศทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินงาน ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุ เป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์ กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์สู่ความเป็นเลิศว่า ต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบ แนวคิดใหม่โดยต้องเริ่มที่ผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยให้มีการปรับปรุง คุณภาพทั่วทั้งองค์กร และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของ องค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สถาบันเซอร์จิโอ วานนีเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า ระบบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กร สามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ ได้มาซึ่งความภักดีของลูกค้าและได้มาซึ่งส่วนแบ่งตลาดมากขึ้นทำให้ องค์กรเจริญเติบโต ไหวพั้นต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้าและ ตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจให้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ ผลิตภาพสูงขึ้นและมีประสิทธิผลมากขึ้นและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ เซอร์จิโอวานนีและคณะ (Sergiovanni and others) แสดงแนวคิดว่างานวิชาการประกอบด้วย 1) การ ตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมา เพื่อปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ 2) การจัดทำโครงการทางการศึกษา ต่าง ๆ 3) การจัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและมีการเรียนการสอน 4) การสร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและ 5) การจัดหาวัสดุสำหรับการเรียนการสอนและ ได้ศึกษาพบว่า งานการบริหารสถานศึกษามี 8 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน (school community relationship) 2) งานกิจการนักเรียน (pupil personnel) 3) งานหลักสูตรและการสอน (curriculum and instruction) 4) งานบริหารบุคคล (staff personnel) 5) งานอาคารสถานที่ (physical facilities) 6) งานธุรการ (business management) 7) งานพัฒนาบุคลากร (staff development) และ 8) งานประเมินผล (evaluation)

จรรยา วัฒนา (2556 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ คือ การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division of labor) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน (Standardization) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of authority and responsibility) มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Division of labor) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน (Span of control) มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability) เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility) สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย (Security) มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel policy) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทบทวนบทบาทและพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้ เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร (Direction setter) มีความสามารถกระตุ้นคน (Leader catalyst) ต้องเป็นนักวางแผน (Planner) ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decision maker) ต้องมีความสามารถในการจัดองค์กร (Organizer) ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ (Coordinator) ต้องเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communication) ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ (Conflict manager) ต้องสามารถบริหารปัญหาต่าง ๆ ได้ (Problem manager) ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System manager) ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนและการสอน (Instructional manager) ต้องมีความสามารถบริหารงานบุคคล (Personnel manager) ต้องมีความสามารถบริหารทรัพยากร (Resource manager) ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน (Appraiser) ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ (Public relater) ต้องสามารถเป็นผู้นำในสังคมได้ (Ceremonial head)

เวบสเตอร์ (Webster) (1968 : 636) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ (excellence) หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด สมบูรณ์ที่สุดหรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพที่สูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ ได้ให้ความหมายว่า “เลิศ” หมายถึง ยอดเยี่ยม อยู่ระดับที่หนึ่งมีประสิทธิภาพระดับสูง ความรวดเร็วในความก้าวหน้าของกระบวนการ จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้ความหมายของคำว่า “เลิศ” นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “คุณภาพ” และเมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่า “คุณภาพ” ตามที่มีผู้กล่าวไว้ เช่น The American Heritage Dictionary of English ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพไว้ในแนวทางหนึ่งว่าคือ ระดับความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับที่บูมการ์ต (Bamgart) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพว่า หมายถึง แบบของความเป็นเลิศหรือสิ่งที่เหนือกว่าหรือดีกว่าปกติธรรมดา ดังนั้นกล่าว

ได้ว่ามาตรฐาน คุณภาพและความเป็นเลิศ ทั้งสามคำนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอยู่ แต่ก็มี ความแตกต่าง กันที่การจัดลำดับ กล่าวคือ “มาตรฐาน” เป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนดหรือเป็น ข้อกำหนดขั้นต่ำที่ต้องมีหรือที่ระบุไว้ ส่วน “คุณภาพ” นั้นเป็นการยกระดับมาตรฐาน โดยนอกจาก ทำให้ตรงด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคุณภาพและข้อแตกต่างที่สำคัญ ก็คือ สินค้าหรือบริการที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ไม่จำเป็นต้องเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ แต่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ ควรมีคุณลักษณะที่ได้มาตรฐานในระดับหนึ่ง คำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย เพราะโดยทั่วไปแล้วการกำหนด มาตรฐานมักเป็นการกำหนดโดยผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่โดยมิได้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้า สำหรับ “ความเป็นเลิศ” นั้นกล่าวได้ว่า มีคุณภาพเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่ “ความเป็นเลิศ” มีความเหนือกว่าคุณภาพ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะมีความโดดเด่นกว่า เป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานที่ยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดา ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

คอลลิน (Collins, 2001 : 102-111) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึง องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ในความหมายของการเป็นเลิศที่มากกว่าระดับดี (Good) ไปสู่ความดีเลิศ (Excellence) คือ องค์กรที่มีผลการตอบแทนสูงจากการลงทุนหรือเป็นองค์กร ที่ประสบผลสำเร็จ ทางด้านการเงินติดต่อกันเป็นระยะเวลานานอย่างน้อย 15 ปี

เกา และ จิง (Kao and Jing, 2006 : 26-35) ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในด้านการเงิน สามารถให้ความช่วยเหลือสังคมและสามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ในระยะยาว

University of Bristol (2011 : 25) ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศพิจารณาจากสถานภาพที่ ได้รับจากการประเมินคุณค่าว่าสูงกว่าการเทียบเคียง กล่าวคือ เป็นคุณลักษณะที่มีระดับความสำเร็จ ที่สูงส่งและการมีคุณค่าที่เด่น ไม่เป็นสองรองใคร สามารถชี้้นำความสำเร็จของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดความเป็นเลิศในฐานะการเป็นที่ยอมรับว่าสูงกว่าความพึงพอใจ โดยทั่วไปไม่ใช่เพียงการบ่งชี้คุณภาพที่เกิดขึ้นจากการวัดการบรรลุผลตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่ กำหนดแต่เป็นคุณภาพที่ได้รับการประเมินตัดสินคุณค่าจากกลุ่มนักวิชาการและชุมชนนักปฏิบัติ ตามข้อมูลหลักฐานที่น่าเสนอ

สรุปได้ว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผล ของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเป็นการพัฒนา สถานศึกษาให้ได้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษา เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วองค์กรและปรับปรุง

อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเจริญเติบโต ทนต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารธุรกิจและองค์กรกับเป้าหมายสูงสุดกับความสำเร็วมักหนีไม่พ้น เพื่อผลกำไรสูงสุด ความพึงพอใจของผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือ เพื่อความเป็นเลิศและสู่องค์กรบริหาร World Class ที่หลายองค์กรใฝ่ฝันในอนาคต เป้าหมายนำพาองค์กรไปสู่การบริหารแบบมืออาชีพแนวทางก็ยังอยู่ไม่ไกล ด้วยเหตุผลดังกล่าวในการบริหารงานสถานศึกษาจึงควรมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการองค์กรและในด้านการศึกษา โดยยึดหลักการบริหารจัดการและแนวที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษายกระดับพื้นฐานทั้งหมด 10 ด้าน มีดังนี้

2.3.2.1 ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและมีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จโดยวิสัยทัศน์จะต้องอธิบายภาพอนาคตขององค์กร ชี้จุดความต้องการ มีจุดเน้น มีความชัดเจน นำไปสู่การตัดสินใจและถูกทิศทางมีความยืดหยุ่น มีเหตุผล มีเป้าหมายที่สามารถบรรลุผล สามารถสื่อสารเข้าใจง่าย

2.3.2.2 การที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง สถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน ความต้องการคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคตของสังคมโลกการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจของผู้เรียน และแปลงความต้องการเหล่านั้นมาเป็นหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมมีการจัดการเรียนรู้สนองตามความต้องการของผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความพึงพอใจของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียน

2.3.2.3 การเรียนรู้ขององค์กร สถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้รายบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน โดยการคิดอย่างเป็นระบบ มีความใฝ่รู้ควบคู่กับศักยภาพและรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.3.2.4 การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม สถานศึกษาแสดงถึงการเห็นคุณค่าของครูและบุคลากรโดยการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจการจัด

สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ฯลฯ จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ให้โอกาสบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งบุคลากรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ สร้างความมั่นใจและความรู้สึกในการทำงาน

2.3.2.5 ความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น เป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้สามารถ ครอบคลุมเวลาและต้นทุนในการพัฒนาคุณภาพ

2.3.2.6 การมองอนาคต การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและส่วนแบ่งทางการศึกษา ตลอดจนการจัดหลักสูตรที่สนองตอบต่อความต้องการ กำลังคนในการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สถานศึกษาจึงต้องมีแนวคิดที่มุ่งอนาคตอย่างจริงจังและสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สร้างโอกาสทางนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมายทางเลือกอย่างเหมาะสม มีหลักในการบริหาร (วิเชียร วงคำจันทร์, 2547 : 19) ดังนี้ 1) การจัดการหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการ 2) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 3) ส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมตัวมุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมาย

2.3.2.7 การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาแล้วตามลำดับ (กรีติ ยศยิ่งยง, 2551 : 9) สถานศึกษาต้องแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้และการบริการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2.3.2.8 ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม สถานศึกษามีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนด้วยการมุ่งเน้นการดูแลสุขอนามัย สภาพแวดล้อมของชุมชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม และจรรยาบรรณต่อสาธารณะ

2.3.2.9 การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า สถานศึกษาได้วางแผนปฏิบัติและประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญในทุกะดับงานที่แสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและผลสำเร็จของผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ

2.3.2.10 การบริหารจัดการเชิงระบบ สถานศึกษาสร้างระบบการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของสถานศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาใดมีการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ จะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและแข่งขันได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาประเทศที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศโดยผ่านการจัดการศึกษา ด้วยการพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีองค์ความรู้ มีทักษะการคิด มีทักษะการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาของตนเองและอยู่ในสังคมด้วยความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ จึงมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน แต่การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังประสบปัญหาอยู่อีกหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการเตรียมแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการกำหนดนโยบายและวางแผนหลีกเลี่ยงและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงพัฒนาระบบการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ จากสาเหตุดังกล่าว สถานศึกษาจึงต้องมองเห็นจุดที่จะพัฒนาในมิติใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกับอารยประเทศได้ (จกพรดิ วัฒนา. 2555 : 54)

2.3.3 องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

การอธิบายลักษณะความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นจะเห็นได้ว่าการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ยกตัวอย่าง เช่น ในต่างประเทศเรียกรูปแบบของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ/ลักษณะความเป็นเลิศของสถานศึกษาว่า Effective school, Efficient school, Successful and high-successful school, High-performing school, World class school และ School excellence model เป็นต้น ส่วนในประเทศไทยเรียกตามรูปแบบที่กำหนดเฉพาะ เช่น สถานศึกษาที่มีมาตรฐานสากล สถานศึกษาที่มีความอัจฉริยะ สถานศึกษาที่มีคุณภาพ สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาสมบูรณ์แบบ สถานศึกษาตามโครงการสถานศึกษาดีประจำตำบล สถานศึกษารางวัลสถานศึกษาพระราชทาน เป็นต้น ตลอดจนรูปแบบของสถานศึกษาที่มีตามระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของ McKinsey (2010, 37) ได้แก่ Good school, Great school และ Excellent school เป็นต้น การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม จำเป็นจะต้องมีหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเป็นพื้นฐาน การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศก็เช่นเดียวกัน เพราะหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา จะเป็นหลักหรือเป็นพื้นฐานในการคิดพิจารณาและตัดสินใจ แล้วก็จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีทิศทางที่ตรงแนวแน่ไปในทางใดทางหนึ่งที่พึงประสงค์ไม่

สะเปะสะปะ เมื่อจะตัดสินใจก็มีหลักการและทฤษฎีเข้ามาสนับสนุน สามารถบริหารงานในภารกิจหน้าที่ที่ตนกระทำอยู่อย่างชาญฉลาด มีความแนบเนียนในการปฏิบัติ ให้งานนั้นดำเนินไปได้โดยราบรื่น บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแนวคิดคุณภาพที่สูงเป็นที่ยอมรับถึงแนวทางปฏิบัติได้โดยการเทียบเคียงกับมาตรฐานที่กำหนด แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศทางการศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นเลิศ มีดังนี้

แนวคิดความเป็นเลิศของปีเตอร์และวอเตอร์แมน

ประเทศสหรัฐอเมริกามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการค้นพบความเป็นเลิศ (In search of excellence) ซึ่งเป็นผลงานการค้นคว้าวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการอย่างสูงของโทมัส เจ ปีเตอร์ กับโรเบิร์ต เอช วอเตอร์ (Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr.) ที่เปิดเผยให้เห็นคุณลักษณะแห่งความเป็นเลิศในเชิงวิชาการบริหาร โดยเมื่อต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของสหรัฐอเมริกาให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่าอย่างไร จึงจะทำให้การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค้นหาว่าธุรกิจต่าง ๆ มีกลยุทธ์อย่างไร ควรจะจัดโครงสร้างองค์กรแบบไหน แบบรวมอำนาจ กระจายอำนาจหรือแบบผสม จึงจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จ ดังนั้น บริษัทจึงตั้งกลุ่มทำงาน 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของธุรกิจ โดยกลุ่มหนึ่งไปศึกษาเรื่องกลยุทธ์ อีกกลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร กลุ่มทำงานเริ่มต้นค้นคว้าโดยไปพบปะพูดคุยกับผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักดีมีประสบการณ์ในการทำงานสูงมากของกิจกรรมธุรกิจทั่วโลก จากนั้นไปปรึกษากันกับนักทฤษฎี นักวิชาการของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ทั้งผู้บริหารกิจการต่าง ๆ และนักวิชาการมีความเห็นว่า รูปแบบโครงสร้างองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ใช้ในการแก้ไขปัญหาไม่ได้ผลและไม่เพียงแต่ไม่แก้ปัญหาแต่ยังได้ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากขึ้น กลุ่มทำงานได้สรุปผลการศึกษาว่าแนวคิดการแก้ปัญหาแบบดั้งเดิมของกิจการธุรกิจต่าง ๆ ที่มักจะให้ความสนใจเฉพาะเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบโครงสร้างองค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการ ดังนั้น ต่อมาบริษัทแมคคินซี จึงเปลี่ยนแนวทางค้นคว้าจากเดิม ขยายขอบเขตให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ใช้เวลา 2 ปี เพื่อการนี้ ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมด อย่างน้อย 7 ประการ คือ 1) โครงสร้าง (Structure) 2) กลยุทธ์ (Strategy) 3) บุคลากร (Staff) 4) รูปแบบ (Styles) 5) ระบบและวิธีการ (Systems) 6) คุณค่าร่วม (Shared values) 7) ทักษะ (Skills)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 25) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. สถานศึกษา ในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภารกิจ คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ องค์ประกอบอีกด้านหนึ่ง คือ บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ
2. ภารกิจหน้าที่ของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการงานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป
3. การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของผู้สอน กระบวนการในการบริหาร การศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และกลยุทธ์
4. การบริหารการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิควิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรการบริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและทรัพยากรให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือในการบริหาร การศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิควิธีการจัดการ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร
5. กระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นความสามารถประกอบด้วย ทักษะความคิด ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค และการบริหารจัดการ
6. ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีหลักการบริหารที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ

รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model: SEM)

รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) (2555 : 28) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของสถานศึกษาซึ่งได้บูรณาการ รูปแบบ ความเป็นเลิศที่ชื่อเสียงต่าง ๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าด้วยกันโดย

สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองโดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติ รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนา ด้านคุณภาพของสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลของสถานศึกษาและการเทียบเคียงกับ สถานศึกษาเป็นเลิศต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวมใน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำ คำนึงด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลของนักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทาง การศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้อง ร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส โดย มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องม ีความรู้มีความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4. ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การ สนับสนุนด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่าง เพียงพอ
5. ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้อง ออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหารจัดการศึกษาและระบบการทำงานของ ครูและบุคลากรตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
6. ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการ
7. ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้อง มีความตระหนักในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
8. ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนัก ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม
9. ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือและความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า รูปแบบสถานศึกษาเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียน องค์กรร่วมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมายนักเรียน ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม และด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน

รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence Award: AEA)

รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (2555 : 19) เมื่อปี ค.ศ. 1983 กรอบแนวคิดรางวัลนี้มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลากว่า 15 ปี การพัฒนากกรอบแนวคิดเพื่อนวัตกรรม การปรับปรุงและการประสบความสำเร็จที่ยาวนาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาด และทุกประเภท แนวคิดของ AEA ถูกออกแบบและปรับปรุงทุกปี โดยคณะกรรมการที่มาจากองค์กรบริหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินผลการดำเนินงานในปัจจุบันและเป็นการสร้างความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการปรับปรุงกรอบแนวคิด เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้รางวัลนี้ยังใช้เป็น เกณฑ์การประเมินองค์กร เพื่อรับรางวัลความเป็นเลิศแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเทศต่าง ๆ ด้วยองค์กรที่นำกรอบแนวคิดของ AEA ไปใช้ จะได้รับการปรับปรุงในด้านภาวะผู้นำและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งการนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการกำหนดการวางแผนกลยุทธ์และเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กรกับคู่แข่งในด้านการบริหารจัดการองค์ประกอบของรางวัลนี้มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ผลลัพธ์ ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์กร การวางแผน การพัฒนา และการปรับใช้ของความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนา สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาดการจัดการความสัมพันธ์กับ ลูกค้าการรับรู้ของลูกค้าในคุณค่านวัตกรรม คุณภาพและการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการที่ยั่งยืนคุณภาพของสินค้าและบริการผลสำเร็จและความยั่งยืน ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตัวชี้วัดความยั่งยืน การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะครอบคลุม 4 ด้าน คือ องค์กรมีการวางแผนและการจัด โครงสร้างอย่างไร การนำแผนและโครงสร้างต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ การวัดและ

วิเคราะห์ผลลัพธ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การประเมินเหล่านี้เป็นการประเมินที่เรียกว่า ADRI เป็นการประเมินในด้านการเข้าถึง (approach) การแปรไปสู่การปฏิบัติ (deploy) ผลลัพธ์ (result) และการปรับปรุง (improvement)

สรุปได้ว่า รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทิศทาง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนาและการปรับใช้ของผลลัพธ์ ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้ พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้าในคุณค่า นวัตกรรม คุณภาพและการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วนการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการและคุณภาพของสินค้าและบริการ

รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาประเทศฮ่องกง (The outstanding Teachers and School Award: HK)

รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาประเทศฮ่องกง (2543: 24-32) โครงการให้รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาประเทศฮ่องกง เป็นแผนงานหนึ่งในแผนการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของฮ่องกงคณะกรรมการกองทุนคุณภาพการศึกษาจะให้รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาปีละครั้ง โดยมี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อเป็นการยกย่องและส่งเสริมสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ 2) ส่งเสริมและเผยแพร่ขยายวิธีปฏิบัติทางการศึกษาของสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของฮ่องกงเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศภายในสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของแต่ละสถานศึกษา รางวัลความเป็นเลิศจะให้แก่สถานศึกษาซึ่งสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดองค์กร 2) การเรียนการสอน 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนาของนักเรียน แต่คณะกรรมการ ไม่ได้กำหนดจำนวนรางวัลไว้เกณฑ์การให้รางวัลแบ่งตามหลักหรืองานของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการและการจัดองค์กร

1.1 การวางแผนและการบริการ

1.1.1 พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทำพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในฮ่องกง และการพัฒนารอบด้านของนักเรียน โดยพิจารณาในแง่ของลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษารับรู้โดยคณาจารย์และนักเรียน

1.1.2 แผนการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาสถานศึกษา และยุทธวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้สนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง สามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและลดจุดอ่อน แผนการพัฒนาสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน และมั่นคงในแง่ของการส่งเสริมจริยธรรมและศีลธรรม สติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย สังคม และสุนทรียภาพของนักเรียน ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนของสถานศึกษาและเอกสารแผนได้ส่งไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.2 การพัฒนาคณาจารย์

1.2.1 การประสานงานของคณาจารย์ สถานศึกษามีช่องทางการประสานงานระหว่างคณาจารย์เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตัดสินใจเป็นคณะ

1.2.2 การพัฒนาและการประเมินคณาจารย์ สถานศึกษามีแผนและให้โอกาสคณาจารย์ในการพัฒนา และมีระบบการประเมินคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน

1.3.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจัดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาให้การสนับสนุนคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กลไกการประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

1.4.1 การประเมินผล สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการประเมินเพื่อประเมินผลงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4.2 ข้อมูลป้อนกลับและการเรียนรู้ด้วยตนเอง สถานศึกษามีช่องทางที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการเรียนการสอน

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 หลักสูตร

2.1.1 การจัดการหลักสูตร การวางแผนและการจัดระบบของหลักสูตร สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีเป้าหมายที่แจ่มชัด มีความกว้าง ความลึก ความสมดุล มีประโยชน์มีความต่อเนื่องและเป็นกลุ่มก้อน มีระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหลักสูตร ติดตามและการพัฒนาหลักสูตร

2.2 การเรียนการสอนในชั้น

2.2.1 ยุทธวิธีการสอน สถานศึกษามีกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครูนำวิธีการสอนที่เหมาะสมมาใช้ ครูยอมรับรูปแบบการสอนที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดระดับสูง พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และทัศนคติของนักเรียน

2.2.2 ทักษะการสอน - สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามและมีระบบการตรวจสอบเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับทางด้านทักษะการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนที่ดี มีการสังสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการจัดการห้องเรียนในบรรดาคุณจารย์

2.2.3 บรรยากาศของห้องเรียน สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจนสนับสนุนคุณจารย์เพื่อส่งเสริมความคาดหวังเชิงบวก จัดบรรยากาศของห้องเรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีแรงจูงใจในเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและมีอิสระเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การประเมินผล

2.3.1 ระบบและนโยบายการประเมินผล สถานศึกษามีระบบ และนโยบายประเมินผลที่เหมาะสมสนองตอบเป้าหมายของหลักสูตร มีความคาดหวังต่อนักเรียนบนพื้นฐานของความสามารถและความต้องการของนักเรียน

2.3.2 การใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการประเมินผล สถานศึกษามีระบบการบันทึกและการรายงาน เพื่อให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา

3. ด้านการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา

3.1 การเอาใจใส่และให้ความดูแลนักเรียน

3.1.1 วินัย การแนะแนว และการให้คำปรึกษา สถานศึกษามีวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน

3.2 การพัฒนาบุคลากร สังคม และวัฒนธรรม

3.2.1 กิจกรรมเสริมหลักสูตร สถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ สมดุล และครอบคลุมการพัฒนาทุกด้าน

3.2.2 โปรแกรมเสริมหลักสูตร สถานศึกษาได้วางแผนโปรแกรมเสริมหลักสูตรที่ดีและอย่างเพียงพอในด้านหน้าที่พลเมือง จริยธรรม ศิลปกรรม เพศศึกษา และสิ่งแวดล้อมศึกษา

3.3 การสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3.3.1 โปรแกรมสนับสนุนการเรียน สถานศึกษามีแผนการสอนซ่อมเสริมที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน ผู้ซึ่งมีความยุ่งยากในการเรียน และมีการเสริมสร้างและขยายโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีพรสวรรค์

3.3.2 บริการดูแลรักษา สถานศึกษาให้การสนับสนุนเด็กพิการ เด็กที่มีปัญหาการปรับตัวหรือเด็กที่มีปัญหาครอบครัวอย่างเพียงพอ

3.4 การเชื่อมโยงกับผู้ปกครองและชุมชน

3.4.1 ความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดช่องทางการสื่อสารอย่างดี และมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง

3.4.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน สถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ชุมชนและสร้างสายใยกับงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3.5 บรรยากาศของสถานศึกษา

3.5.1 กำลังใจ ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และความเชื่อ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและมีความภูมิใจทั้งครูและนักเรียน

3.5.2 มนุษยสัมพันธ์ ครูมีความรักและความเอาใจใส่ต่อนักเรียน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์ ระหว่างคณาจารย์กับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน สถานศึกษามีหลักฐานให้เห็นถึงวัฒนธรรมของความเป็นเพื่อนร่วมงาน และมีความเกี่ยวพันอย่างดีกับสมาคมศิษย์เก่า

4. ด้านผลสัมฤทธิ์และระดับการพัฒนาของนักเรียน

การประเมินผลงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมระดับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นผลงานที่ใช้ในการพิจารณาว่า สถานศึกษานั้นได้บรรลุระดับแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ในพัฒนานักเรียน การปรับปรุงสิ่งที่เป็มูลค่าเพิ่ม เช่น ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายที่ได้ในสภาวะแวดล้อมของตน กลไกที่ใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพในการตรวจสอบและการให้ข้อมูลป้อนกลับ สถานศึกษาแต่ละโรงจะได้รับการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษาของตนตลอดทั้งเนื้อหาสาระของการเข้าถึงหรือระดับการพัฒนาของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายการต่อไปนี้ สถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวในเรื่องการพัฒนานักเรียนทั้งหมดในภาพรวมการพัฒนาด้านจริยธรรมและศีลธรรม นักเรียนมีความประพฤติดี มีวินัยและพฤติกรรมที่ดี มีความชื่นชอบในค่านิยมทางจริยธรรม ตระหนักในสภาพของสังคม การเมืองและหน้าที่พลเมืองให้บริการอย่างดีแก่สถานศึกษาและชุมชนมีความมีศักดิ์ศรีสูง มีแนวความคิดต่อตนเองในเชิงบวก และมีพลังในการต่อต้านสิ่งชั่วร้ายต่าง ๆ ของสังคม การพัฒนา

ทางด้านสติปัญญา นักเรียนสามารถเข้าถึงเป้าหมายทางวิชาการการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระ มีทักษะการสืบค้นและการให้เหตุผล มีประวัตผลการสอบวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง มีการพัฒนาภาษา มีระดับทักษะการรู้หนังสือ 2 ภาษา และทักษะการพูด 3 ภาษา มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถและแรงจูงใจในการนำทักษะในด้านเทคโนโลยีไปปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมาย ที่ทำได้สำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการพัฒนาทางด้านอารมณ์ นักเรียนตระหนักในด้านสุขภาพ เชิงบวกมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านกิจกรรมกีฬา มีความ ตระหนักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาร่างกายตลอดชีวิต มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ สถานศึกษาสามารถเตรียมนักเรียน เพื่อการก้าวสู่วัยผู้ใหญ่ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ การพัฒนาทางด้านสังคม นักเรียนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง สามารถทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม และแบ่งปันความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาวะผู้นำและการจัดองค์กร มีทักษะ ในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ทักษะในการสื่อสารที่ดี ให้ความนับถือและยอมรับบุคคลอื่น มีความชื่นชอบในมรดกและวัฒนธรรมของตนเอง และคนอื่น การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในกิจกรรมทางวัฒนธรรม และศิลปะภายในและระหว่างสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์ศิลปะ ดนตรี การละคร และเต้นรำ

สรุปได้ว่า รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาประเทศออสเตรีย ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดองค์กร 2) การเรียน การสอบ 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับการพัฒนาของนักเรียน แต่คณะกรรมการไม่ได้กำหนดจำนวนรางวัลไว้เกณฑ์การให้รางวัลแบ่งตามสายงานของการศึกษา

รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Award)

รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Award) หรือ AQA (2555) ตั้งโดย องค์การออสเตรเลียวิสาหกิจ (Enterprise Australia) ในปี ค.ศ. 1988 (พ.ศ. 2531) เพื่อกระตุ้นให้ บริษัทในประเทศปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ยกกระดับไปสู่ระดับโลก และเป็นการวัดเปรียบเทียบ สมรรถนะให้กับธุรกิจรางวัลของออสเตรเลียนี้ให้กับทั้งธุรกิจและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร โดยแบ่งตามขนาดขององค์กร รางวัลนี้ไม่มีการจำกัดจำนวนผู้ชนะ แต่ขณะเดียวกัน คณะกรรมการอาจ ไม่ให้เลยก็ได้ ถ้าหากเห็นว่ามาตรฐานของผู้ชื่อนั้นยังไม่สูงพอ เกณฑ์ประเมินของรางวัลคุณภาพ แห่งออสเตรเลีย มี 6 ปัจจัย คือ (1) ความเป็นผู้นำ (2) นโยบายและการวางแผน (3) ข้อมูลและการ วิเคราะห์ (4) คน (5) การสนใจลูกค้า (6) คุณภาพของกระบวนการ หรือคุณภาพของสินค้าและบริการ วิธีการประเมินจะเชิญผู้สมัครไปสัมภาษณ์ครั้งวัน จากนั้นให้ยื่นใบสมัครซึ่งมีสองส่วน ส่วนแรกเป็นการให้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน ส่วนที่สองเป็นการ

ประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นก็จะเป็นการประเมินในระหว่างการประเมินก็จะมี การตรวจเยี่ยมบริษัทเพื่อดูข้อมูลจริง ขั้นสุดท้าย จะเป็นการตัดสิน ผู้ที่ได้รับรางวัลจะเป็นผู้ที่ได้รับ รางวัลจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่ามีความเป็นเลิศด้านคุณภาพและประสบความสำเร็จในสาขา ของตนเอง ปกติผู้ที่ไปมอบรางวัล ได้แก่ นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีอาวุโสแห่งรัฐ ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อรางวัลของรัฐบาลผู้ที่ได้รับรางวัลมีเพิ่มทุกปีและจะได้รับการยกย่อง ด้วยการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชนทุกสาขาทั่วประเทศ

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Award) รางวัลคุณภาพ แห่งออสเตรเลีย หรือ AQA ตั้งโดยองค์การออสเตรเลียวิสาหกิจ (Enterprise Australia) ในปี ค.ศ. 1988 (พ.ศ. 2531) เพื่อกระตุ้นให้บริษัทในประเทศปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการยกระดับไปสู่ ระดับโลกรางวัลนี้ให้ทั้งธุรกิจและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเกณฑ์ประเมินของรางวัลคุณภาพ ออสเตรเลียมี 6 ปัจจัย คือ 1) ความเป็นผู้นำ 2) นโยบายและการวางแผน 3) ข้อมูลและการวิเคราะห์ 4) คน 5) การสนใจลูกค้า 6) คุณภาพกระบวนการหรือคุณภาพของสินค้าและบริการ

รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (The European Quality Award: EQA)

รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA (2555) เป็นรางวัลที่ดำเนินการ โดยมูลนิธิสำหรับการ จัดการคุณภาพแห่งยุโรป (The European Foundation for Quality Management: EFQM) จัดตั้งขึ้น เมื่อปี ค.ศ. 1988 โดยบริษัทชั้นนำแห่งยุโรป 14 แห่ง เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรใน การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่าง ๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQA, Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสามารถ (Enablers) ในกลุ่มนี้ ครอบคลุมสิ่ง ที่องค์กร ได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร ทุนส่วนและทรัพยากร และกระบวนการสำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้าผลที่เกิดขึ้นกับ พนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุ มาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำสำหรับ นวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่าง ๆ แสดงได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุง คุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน เกณฑ์ย่อยได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจริยธรรม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ วิธีการที่

ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ระบบการบริหารองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หุ่นส่วน และความเป็นตัวแทนของสังคม วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทาง การสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และปรับปรุง นโยบายและกลยุทธ์ เกณฑ์ย่อยได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การวิจัย การเรียนรู้ และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอก นโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนา ทบทวนและปรับให้ทันสมัย นโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

พนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและปรับปรุง มีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงาน รวมทั้งการพัฒนาพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับมอบอำนาจ พนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน การระลึกถึงและการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

หุ่นส่วนและทรัพยากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ่นส่วนภายนอก คู่ค้า และทรัพยากรภายใน เพื่อให้สนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งคำนึงถึงชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับหุ่นส่วนภายนอก การบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และวัสดุ การบริหารเทคโนโลยี การจัดการความรู้และสารสนเทศ

กระบวนการ หมายถึง การออกแบบ การจัดการและปรับปรุงกระบวนการเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกณฑ์ย่อยได้แก่ กระบวนการได้รับการออกแบบและบริหารอย่างมีระบบ กระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อที่จะเพิ่มความพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผลิตภัณฑ์และบริการ ได้รับการออกแบบและพัฒนาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผลิตภัณฑ์และบริการ ได้รับการผลิต ส่งมอบและบริการที่ดี การจัดการและการขยายความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรเกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานในองค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดกับสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดแสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลัก ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA เป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality Management: EFQM ประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำนโยบายและกลยุทธ์พนักงานในองค์กร หุ่นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการทำงาน ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำ และผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (Singapore Quality Award: SQA)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ SQA (2555) เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่ระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ.1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ 2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันขององค์กร และ 3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กร รูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ MBNQA, EFQM และ Australian Excellence Award ดังนั้นจึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (World class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศ เกณฑ์ในการพิจารณา ของ SOA มีทั้งสิ้น 7 หมวด ในแต่ละหมวดมีประเด็นย่อยประกอบรายละเอียดมีดังนี้

ภาวะผู้นำ เป็นการตรวจประเมินระบบการนำองค์กรว่า ผู้นำระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และมีการ

สื่อสารเป้าหมายและคุณค่าร่วมไปยังพนักงานทุกระดับ ผู้นำระดับสูงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับทีมและพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพ มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุง องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการรักษาสภาพแวดล้อม รวมทั้งการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง วัฒนธรรมคุณภาพความรับผิดชอบต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม

สารสนเทศ เป็นการมุ่งเน้นไปยังการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียง และเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (benchmark) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับขององค์กร การจัดการระบบสารสนเทศ การเปรียบเทียบคู่แข่งและสิ่งที่ดีที่สุด

การวางแผน เป็นการมุ่งเน้นไปยังกระบวนการวางแผนขององค์กร มีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์กรอย่างไร การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

ทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรสามารถนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการสร้างผลงานที่สูงให้กับองค์กร และองค์กรมีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาคนอาชีพ สุขภาพและความพึงพอใจ และพนักงานต่างสร้างผลงานและมีความสำนึกในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีส่วนร่วมและพันธะผูกพันของพนักงาน การให้การศึกษา การอบรม และการพัฒนาบุคลากรความพึงพอใจและสุขภาพของพนักงาน ผลการดำเนินงานและความสำนึกของพนักงาน

การจัดการกระบวนการ เป็นการมุ่งเน้นว่า กระบวนการหลักขององค์กรสนับสนุนการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งกระบวนการด้านนวัตกรรมการสร้างและการส่งผ่านกระบวนการ รวมทั้งกระบวนการจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วน กระบวนการนวัตกรรมการบริหารกระบวนการและการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน

การมุ่งเน้นลูกค้า เป็นการมุ่งเน้นว่า องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและตลาด การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตลาด ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ความสัมพันธ์กับลูกค้าความพึงพอใจของลูกค้า

ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ เป็นการประเมินว่า ผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์กรในพื้นที่สำคัญขององค์กรเป็นอย่างไร และระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุดผลลัพธ์ด้านลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านพนักงาน ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ SQA ประกอบด้วย การประเมิน ทั้ง 7 หมวด สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานได้ 3 กลุ่ม คือ ตัวหลักต้น ระบบและผลลัพธ์ โดยที่ตัวหลักต้น คือ ผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวหลักต้นของระบบโดยการเป็นผู้กำหนดทิศทางและมองหาโอกาสในอนาคตสำหรับองค์กรระบบประกอบด้วย กลุ่มของกระบวนการที่มีการออกแบบ อย่างดี เพื่อที่จะทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามที่ต้องการและผลลัพธ์ เป็นการส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้าและการดำเนินการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize)

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น (2555) เป็นรางวัลคุณภาพระดับโลกที่มอบ นักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers .JUSE) ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเองหัวข้อตรวจวินิจฉัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่สมัครเข้ารับรางวัล มีรายละเอียด ดังนี้

นโยบาย มีรายการประเมินดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุก ๆ จุดของการจัดการธุรกิจ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ

โครงสร้างหรือการจัดองค์กร มีรายการประเมินดังนี้ เหมาะสมของโครงสร้างองค์กรสำหรับการควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การประกาศถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สถานภาพของการมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงาน กำหนดสภาพของกิจกรรมหรืองานของคณะกรรมการและทีมงานโครงการต่าง ๆ ให้แน่ชัด

สารสนเทศ มีรายการประเมินดังนี้ ความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศทั้งภายในและภายนอก กำหนดสถานะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถของการใช้สารสนเทศ สถานะของการใช้ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล

ความเป็นมาตรฐาน มีรายการประเมินดังนี้ ความเหมาะสมของระบบมาตรฐานระเบียบของการก่อตั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการล้มเลิกมาตรฐานและสาระสำคัญของมาตรฐาน สถานภาพของการใช้ประโยชน์และการยึดมั่นในมาตรฐาน สถานะของการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวบรวม แยกแยะและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา มีรายการประเมินดังนี้แผนการให้การศึกษาและอบรม รวมทั้งผลงานที่ออกมา ภาวะของความสำนึกในเรื่องคุณภาพการจัดการงาน และความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การสนับสนุน การกระตุ้นให้มีการพัฒนาและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ภาวะแห่งความเข้าใจและการใช้ประโยชน์ในแนวคิดและวิธีการทางด้านสถิติภาวะของการพัฒนางจร QC และการปรับปรุง คำแนะนำต่าง ๆ สถานะของการสนับสนุน การพัฒนาการใช้

กิจกรรมในการประกันคุณภาพ มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการในระบบการประกันคุณภาพ การวินิจฉัยเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ (รวมทั้ง การวิเคราะห์คุณภาพ การพัฒนาคุณภาพและทบทวนการปฏิบัติงาน) สถานะของการตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพ สภาวะของการบริหารเครื่องมือในการผลิต การวัดผล เครื่องมือและบริษัทคู่ค้า สถานะของการบรรจุหีบห่อ การจัดเก็บ การขนส่ง การขายและการบริการการติดตามและตอบสนองต่อการใช้สินค้า สถานะของการทำให้มีคุณภาพที่แน่นอนการติดตามสถานะความพอใจของลูกค้า ภาวะความน่าเชื่อถือที่แน่นอน ความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือในสินค้าและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุม มีรายการประเมินดังนี้ การจัดการเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA วิธีการสำหรับการตัดสินใจหัวข้อคุณภาพและระดับงานของพนักงาน สถานภาพ ในการควบคุมภายใน สถานะของการวัดผลงานชั่วคราวและถาวรระบบการบริหารต้นทุน ปริมาณ การจัดส่งและอื่น ๆ ความสัมพันธ์ของระบบประกันคุณภาพกับระบบการบริหารหน่วยอื่น ๆ

กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุง มีรายการประเมินดังนี้ วิธีการเลือกหัวข้อ (ปัญหาสำคัญ และการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อ) ความเชื่อมโยงของวิธีการวิเคราะห์และ การใช้เทคโนโลยี สถานะของการใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์และผลของการวิเคราะห์ ผลของการยืนยันการปรับปรุงและการนำเอาผลงานนั้นไปสู่การบำรุงรักษาและควบคุมงาน การสร้างกลุ่มคุณภาพ QC ผลกระทบ มีรายการประเมินดังนี้

ผลกระทบที่เป็นรูปธรรม (เช่น คุณภาพ การขนส่ง ต้นทุน กำไร ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม) ผลกระทบที่เป็นนามธรรม (ทางอ้อม) วิธีการวัด และติดตามผลกระทบ ความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงาน อิทธิพลของ สมาคมการค้า อิทธิพลของชุมชนภายในและองค์กรแห่งชาติ

แผนงานในอนาคต มีรายการประเมินดังนี้ การรวบรวม ติดตามสภาพปัจจุบันแผนงานอนาคตสำหรับการปรับปรุงโครงการ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสังคมและความ

ต้องการของลูกค้าและแผนงานที่รองรับโครงการเหล่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาทางธุรกิจ วัตถุประสงค์และแผนงานระยะยาว การปฏิบัติงานในการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในแผนงานอนาคต

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย นโยบาย มีรายการประเมินดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุก ๆ จุดของการจัดการ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ โครงสร้างหรือการจัดองค์กร สารสนเทศความเป็นมาตรฐาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากิจกรรมในการประกันคุณภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษา และการควบคุมกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงผลกระทบและแผนงานในอนาคต

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา

รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (2008: 22) ในช่วงทศวรรษ 1980 ประเทศสหรัฐอเมริกาสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เนื่องจากคู่แข่งจากประเทศอื่น ๆ มีการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพของการบริหารจัดการผ่านกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะบริษัทคู่แข่งจากประเทศญี่ปุ่น ซึ่งส่งสินค้าเข้าไปตลาดประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่ว่าจะเป็นรถยนต์ สินค้าอุปโภคบริโภค เครื่องใช้ไฟฟ้า ตลอดจนผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในปี ค.ศ. 1987 ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้ริเริ่มสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีและเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอเมริกัน โดยให้ชื่อว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ดังกล่าวเกิดจากการระดมสมองจากผู้บริหารและนักวิชาการระดับแนวหน้าของประเทศว่าเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติควรใช้ได้กับองค์กรทุกขนาดทุกประกอบด้วของค์ประกอบที่บูรณาการกันอย่างไรบ้าง MBNQA ก่อให้เกิดการปรับปรุงและมุ่งมั่น คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการของประเทศสหรัฐอเมริกา อย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน คุณประโยชน์อย่างใหญ่หลวงของการมี MBNQA คือ การที่มีกรอบการบริหารจัดการที่เป็นกรอบเดียวกัน มีภาษาในการบริหารจัดการที่สื่อสารกันได้ นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และทักษะเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขึ้นปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุด ความยอดเยี่ยมของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสามารถประยุกต์ใช้ได้กับประเภททั้งองค์กรภาคธุรกิจและภาครัฐ ทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและสามารถประยุกต์ให้ได้รับองค์กรทุกภาคส่วนทั้งองค์กรธุรกิจ องค์กรการศึกษา และองค์กรด้านสาธารณสุข รวมถึงหน่วยงานราชการและ

หน่วยงานด้านทหารผลของการส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ มีการประเมินตนเองและปรับปรุงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ส่งผลให้ประเทศสหรัฐอเมริกา มีเศรษฐกิจที่มั่นคงกลายเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตลาดโลกในเวลาต่อมา และเป็นแนวทางให้ประเทศต่าง ๆ ประยุกต์ไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพของชาติตนมากกว่า 70 ประเทศ โดยอาจกล่าวได้ว่า MBNQA ได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยลักษณะสำคัญขององค์กรสภาพแวดล้อม มนุษย์สัมพันธ์ และความท้าทาย 1) ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม มนุษย์สัมพันธ์ และความท้าทาย 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผลประเมินผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการด้านกระบวนการ 7) ผลลัพธ์เป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และทักษะเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีแนวทางการบริหารจัดการที่ดีขึ้นปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุด

แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST)

แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) (2008:1-22) กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย หลักการในการทำงาน ทิศทางของสถานศึกษา เป้าหมายที่คาดหวังจากการดำเนินการให้ความสำคัญแก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาการกำกับดูแลสถานศึกษาและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำสถานศึกษา ประกอบด้วย การชี้นำสถานศึกษา การกำกับดูแลสถานศึกษา

1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน สถานศึกษาต้องบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรมโดยการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติการไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีวัดผลประเมินผลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์ประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัด 5 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผลิตและบริหารความสามารถในการประสานงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสำนักงาน

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดทำยุทธศาสตร์สถานศึกษาอย่างไรในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การทำให้ผลการดำเนินการโดยภาพรวมดีขึ้นและทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดประกอบด้วยดังนี้ สถานศึกษามีวิธีการ ใด ๆ ที่ทำให้รู้ว่านักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไร เพื่อให้มั่นใจว่าบริการยังคงเป็นที่ต้องการของนักเรียนและหาช่องทางสำหรับบริการใหม่

3.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและความพึงพอใจ ประกอบด้วยดังนี้ สถานศึกษามีวิธีการ ใด ๆ ในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อประกอบด้วยดังนี้

3.2.1 ให้ได้มาซึ่งนักเรียน นักศึกษาใหม่

3.2.2 สร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียน

3.2.3 รักษา นักเรียน นักศึกษาไว้ได้

3.3.4 เพิ่มพูนความภักดีของนักเรียน

3.3.5 พัฒนาโอกาสใหม่ ๆ ในการให้บริการ สถานศึกษาเล็กรวบรวมวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และทุกส่วนของสถานศึกษานั้น สถานศึกษามีวิธีการ ใด ๆ ในการวัด วิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. การวัดผลประเมินผลการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของสถานศึกษาเป็นการอธิบายว่าเรื่องของ ข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกระดับและทุกส่วนของสถานศึกษานั้น สถานศึกษามีวิธีการ ใด ๆ ในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ดังนี้ เป็นการอธิบายว่า สถานศึกษา ดำเนินการ ใด ๆ เพื่อมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียนนั้นเป็นการอธิบายว่าสถานศึกษาดำเนินการ ใด ๆ การมุ่งเน้นบุคลากรทางการศึกษา ระบบงานการทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทั้งสามเรื่องนี้มีส่วน ใด ๆ ในการทำให้

4.2.1 บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง

4.2.2 บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาความเอาใจใส่ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานรวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข นั้นมีส่วนอย่างไรในการช่วยทำให้ผลการดำเนินการเป็นเลิศทั้งบุคลากรและสถานศึกษาพัฒนาไปด้วยกัน

6. การจัดการด้านกระบวนการ กระบวนการที่สร้างคุณค่า สถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการกำหนดว่ากระบวนการใดเป็น “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” แก่นักเรียนและทำให้การบริการของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและเติบโต สถานศึกษามีวิธีการในการจัดกระบวนการดังกล่าวอย่างไร กระบวนการสนับสนุนสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการบริหารจัดการ “กระบวนการสนับสนุนสำคัญ ๆ ที่จะต้องมีเพื่อสนับสนุน “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” ผลการดำเนินการของสถานศึกษาและผลของการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ความพึงพอใจของนักเรียน สมรรถนะของการให้บริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางศึกษาและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของปฏิบัติการต่าง ๆ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

7. ผลการดำเนินการ

7.1 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ความสำคัญแก่นักเรียนการสรุปผลลัพธ์หลัก ๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่นักเรียน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจของนักเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการให้บริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่ม หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้

7.1.1 ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักเรียนเป็นอย่างไร ดังนี้

7.1.1.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.1.1.2 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของนักเรียนของกลุ่ม

7.1.2 ผลที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการให้บริการเป็นอย่างไรทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในเรื่องต่อไปนี้

7.1.2.1 ความภาคภูมิใจของนักเรียนและการรักษาไว้ได้

7.1.2.2 การที่นักเรียนกล่าวถึงสถาบันการศึกษาในทางที่ดี

7.1.2.3 ผลด้านอื่น ๆ

7.2 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียน การให้บริการทางการศึกษา การสรุปผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ของการให้บริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียน หากเห็น

ว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วยจากข้อมูลที่ได้ จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ สมรรถนะของการให้บริการเป็นอย่างไร

7.2.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.2.2 เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด การสรุปผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาดที่สำคัญ ๆ ให้แยกตามกลุ่มตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย

7.3.1 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านการเงินปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ผลการดำเนินการด้านตลาดในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการศึกษาเป็นการสรุปผลลัพธ์สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงาน 2) การเรียนรู้ของบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ความพอใจของบุคลากร 5) ความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกผลลัพธ์ดังกล่าวตามความหลากหลายของบุคลากรตามประเภท และระดับของบุคลากรหากเห็นว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

7.3.2.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.2.2 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน

7.3.2.3 ความพอใจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรในปัจจุบัน

7.4 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา การสรุปผลของปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ที่ทำให้สถานศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้ แยกตามกลุ่มนักเรียนและกลุ่มตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิง เปรียบเทียบด้วย ประกอบด้วยดังนี้

7.4.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่สำคัญ ๆ ในปัจจุบันเป็นอย่างไรและมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในปัจจุบัน และแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.3 ผลของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเป็นอย่างไร

7.4.4 ผลลัพธ์ในด้านนวัตกรรมหรือนวัตกรรมนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยมาใช้ในการสร้างคุณค่าเป็นอย่างไร

7.5 ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยดังนี้

7.5.1 ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอกในปัจจุบัน และแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5.2 ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมทั่วสถานศึกษาเป็นอย่างไร และความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างไร

7.5.3 ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายเป็นอย่างไร

7.5.4 ผลลัพธ์ด้านการเป็นพลเมืองดี โดยการให้การสนับสนุนชุมชนเป้าหมายเป็นอย่างไร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปฐนียา ศิริประพพทธิ์ ศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจในการจัดการความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการสื่อสารในการจัดการความรู้ขององค์กรต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ชั้นที่ 2 เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมของการจัดการความรู้ และชั้นที่ 3 การกระทำอย่างต่อเนื่องโดยผู้ส่งสารที่สำคัญคือ ผู้บริหารคณะกรรมการจัดการความรู้ และพนักงานในระดับหัวหน้างาน ในขณะที่ผู้รับสารคือ พนักงานทุกระดับในองค์กร สารที่ใช้ในการโน้มน้าวใจมีทั้งสารที่เป็นวจนะภาษาและวจนะภาษา ส่วนช่องทางการสื่อสาร ใช้ทั้งช่องทางสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้พนักงานให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่ 2.1) การใช้ผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือ 2.2) การให้สิ่งจูงใจ ทั้งที่เป็นที่เป็นเงินหรือของรางวัลและที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล 2.3) การมีส่วนร่วมของพนักงาน 2.4) การเชื่อมโยงความคิดใหม่กับความคิดเก่า 2.5) การสร้างข้อผูกพันของการกระทำ และ 2.6) การสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและ 3) ปัจจัยมีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษาและความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) คือ ความเป็นเลิศที่ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการด้านกระบวนการ 7) ผลลัพธ์

รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน

ความเป็นมาตรฐานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงมีพระราชปรารภแก่ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล) เมื่อคราวเสด็จฯ ทรงเปิดงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ณ สถานศึกษาเตรียมอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2506 ความว่า

“...มีนักเรียนจำนวนมาก ซึ่งมีความประพฤติดีและมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดี รวมทั้งสถานศึกษาซึ่งจัดการศึกษาดี นักเรียนและสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสมควรจะได้รับพระราชทานรางวัลพระราชทาน และทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้” กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ ดำเนินการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1-2)

รางวัลพระราชทาน คือ รางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานศึกษาวิชาชีพ สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน หรือเคยได้รับรางวัลพระราชทาน แต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา จึงจะมีสิทธิส่งเข้ารับการประเมินในกรณีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้ง ภายใน 10 ปี ให้ได้รับโล่รางวัลพระราชทาน “หลังจากนั้นให้เริ่มต้นนับจำนวนครั้ง ที่ได้รับรางวัลใหม่”

ขอบเขตการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ประเมินด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต รวม 6 ด้าน รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
3. นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียน
4. การผลิต การใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
5. การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

1. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ
2. การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
3. การบริหารงบประมาณและการบริการ

4. การบริหารงานอาคารสถานที่

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา
2. การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร
2. คุณลักษณะของครู
3. คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน
4. การบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

1. โครงการ/ กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา
2. ผลงานจากการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมดีเด่น

สรุปได้ว่า รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มี
ความเป็นเลิศใน 6 ด้านของการศึกษา คือ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและ
งานวิชาการ 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง
และชุมชน 5) ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร 6) ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา

สถานศึกษามาตรฐานสากล

ความเป็นมาของสถานศึกษามาตรฐานสากล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ข: 1-72) ได้สรุปว่า สถานศึกษามาตรฐานสากล (World-class standard school) เป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ซึ่งเริ่มดำเนินการกับสถานศึกษานำร่องจำนวน 500 สถานศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในปีการศึกษา 2553 ด้วยการให้สถานศึกษาในโครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากล ได้แก่ ทฤษฎีความรู้ ความเรียงขั้นสูง โลกศึกษา แลกเปลี่ยนกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาทักษะให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยได้มีการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาในโครงการในปีการศึกษา 2553-2554 จากผลการติดตามได้พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติบางประการ ได้แก่ ความซ้ำซ้อนของสาระเพิ่มเติมกับหลักสูตรนานาชาติของบางประเทศ และการจัดหลักสูตรของสถานศึกษาหลายแห่งในส่วน

สาระการเรียนรู้เพิ่มเติมขาดความสอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และจากเสียงสะท้อนของสังคมทั่วไป บ่งชี้ให้เห็นว่าทักษะและความสามารถที่จำเป็นที่จะช่วยทำให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสากล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ ทักษะด้วยเทคโนโลยี และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่อยู่ในระดับระดับที่น่าพอใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาทบทวนจุดที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษามาตรฐานสากล และพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับให้สถานศึกษาใช้ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเริ่มต้นใช้ในปี พ.ศ. 2555 ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษามาตรฐานสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลักษณะของสถานศึกษามาตรฐานสากล

สถานศึกษามาตรฐานสากล (World-class standard school) หมายถึง สถานศึกษาที่พัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ได้ ผู้เรียนที่มีคุณภาพคือเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World class standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO คือ Learning to know, Learning to do, Learning to live with the others, Learning to be

จุดมุ่งหมายและทิศทางในการดำเนินการของสถานศึกษามาตรฐานสากล

การดำเนินการของสถานศึกษามาตรฐานสากลนั้นจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติไปพร้อม ๆ กันจะต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษา เพียงบางส่วนของสถานศึกษาหรือเพียงจัดทำแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาของสถานศึกษามาตรฐานสากล โดยจะต้องมีจุดหมายและทิศทางที่ชัดเจน คือ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) สร้างวิถีแห่งการเรียนรู้แห่งสร้างแรงกระตุ้นใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่น รักและเพลิดเพลินในการแสวงหาความรู้สามารถวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสาธารณะและสำนึกในการบริการสังคม

2. ยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-class standard) โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนซึ่งมีภูมิปัญญา ความสามารถ และความถนัดแตกต่างกัน

มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญาของเด็กบนพื้นฐานของความเข้าใจ รู้ใจ และมีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ

3. ยกระดับการบริหารจัดการด้วยคุณภาพ (Quality system management) พัฒนา ศักยภาพขององค์กรให้ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของตัวเอง สามารถระดมทรัพยากร จากแหล่งต่าง ๆ และศึกษาแนวทางจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลายเพื่อปรับใช้ได้ อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายในการจัดการศึกษาในทุกกระดับ ซึ่งอาจเริ่มต้นจากการ ประสานความร่วมมือในชุมชนท้องถิ่นไปสู่ภูมิภาค จนกระทั่งถึงเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติในที่สุด ทั้งนี้เพราะคุณภาพของเยาวชน คือ อนาคตของชุมชน ความหวังของชาติ และของมวลมนุษยชาติ

ตัวชี้วัดความสำเร็จสถานศึกษามาตรฐานสากล

1. ด้านผู้เรียน

เป้าหมาย

1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ผ่านการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีเป็นที่ยอมรับจากสถาบันนานาชาติ

1.2 นักเรียนมีความสามารถ ความถนัดเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

1.3 นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในอัตราสูงขึ้น

1.4 นักเรียนมีผลการเรียนที่สามารถถ่ายโอนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในนานาชาติได้

1.5 นักเรียนใช้ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสารได้ดี

1.6 นักเรียนสามารถสอบผ่านการวัดระดับความสามารถทางภาษาจากสถาบันภาษานานาชาติ

1.7 นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ

1.8 นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถใช้ความคิดระดับสูง มีเหตุผล และวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.9 นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

1.10 นักเรียนมีความสามารถประเมิน แสวงหา สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการให้สำเร็จ

1.11 นักเรียนมีความรอบรู้ด้านทัศนภาพ (ภาษาภาพ สัญลักษณ์ สัญรูป) รู้จักดีการสร้างสื่อในการพัฒนาการคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าขึ้น

1.12 นักเรียนมีผลงานการประดิษฐ์ สร้างสรรค์ และออกแบบผลงานเข้าแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติ

1.13 นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ออกแบบ สร้างสรรค์งาน สื่อสารนำเสนอ เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนผลงานได้ในระดับชาติและระดับนานาชาติ

1.14 นักเรียนมีความตระหนักรู้ในสภาวะการณ์ของโลก สามารถเรียนรู้และจัดการกับสภาวะการณ์ที่มีความซับซ้อน

1.15 นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของนานาชาติ

1.16 นักเรียนมีความสามารถระบุประเด็นทางเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายสาธารณะ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนได้

1.17 นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี สามารถจัดการและควบคุมการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และอุดมการณ์ประชาธิปไตยสังคมไทย และสังคมโลก

2. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

เป้าหมาย

2.1 สถานศึกษาจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล

2.2 สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน

2.3 สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษ

2.4 สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and knowledge formation) การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and presentation) และกิจกรรมสร้างสรรค์และบริการสังคม (Global education and social service activity)

2.5 สถานศึกษาใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2.6 สถานศึกษาใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมินจากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ การลงมือปฏิบัติ และสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

3. ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality system management)

3.1 ด้านคุณภาพบุคลากร

3.1.1 คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เป้าหมาย

3.1.1.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำสถานศึกษาสู่การเป็นมาตรฐานสากล

3.1.1.2 ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

3.1.1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ

3.1.1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ

3.1.1.5 ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

3.1.1.6 ผู้บริหารมีประสบการณ์ อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษานานาชาติ

3.1.2 คุณภาพของครู

เป้าหมาย

3.1.2.1 ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ผ่านการประเมินใน ระดับชาติ

3.1.2.2 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

3.1.2.3 ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน

3.1.2.4 ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline)

3.1.2.5 ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ

3.1.2.6 ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านระบบการบริหารจัดการ

เป้าหมาย

3.2.1 สถานศึกษามีการจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรมาตรฐานสากลระดับโลก

3.2.2 สถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

3.2.3 สถานศึกษานำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) มาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมภารกิจทุกด้านของสถานศึกษา

3.2.4 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ

3.2.5 สถานศึกษามีการบริหารด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว โดยสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างสรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริม และพัฒนา

3.2.6 สถานศึกษาสามารถแสวงหาระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความคล่องตัวและจำเป็น

3.3 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

เป้าหมาย

3.3.1 สถานศึกษามีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยมีจำนวนนักเรียนต่อห้อง (ปฐมวัย 25 คน 1 ห้อง, ประถมศึกษา 30 คน 1 ห้อง, มัธยมศึกษา 35 คน 1 ห้อง) โดยมีจำนวนครูที่มีความรู้ตรงสาขาวิชาที่สอนเพียงพอ และมีอัตราส่วนครูต่อ 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

3.3.2 ภาระงานสอนของครู มีความเหมาะสมไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3.3.3 สถานศึกษาจัดให้มีหนังสือ/ ตำราเรียนที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้นักเรียนได้ใช้เรียนอย่างเพียงพอ

3.3.4 สถานศึกษามีคอมพิวเตอร์พกพา สำหรับนักเรียนทุกคน

3.3.5 สถานศึกษามีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบความเร็วสูงเชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่ของสถานศึกษา

3.3.6 สถานศึกษามีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย (Electronic multi-media classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ และมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างเพียงพอ และสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว

3.3.7 สถานศึกษามีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource center) ที่มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการ มีสื่อที่พอเพียงเหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

3.4 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

เป้าหมาย

3.4.1 สถานศึกษามีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

3.4.2 สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากรระหว่างเครือข่ายสถานศึกษาร่วมพัฒนา

3.4.3 สถานศึกษามีเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.4.4 นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษามาตรฐานสากล ประกอบด้วยด้านผู้เรียน ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

TQM กับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

แนวคิด TQM ถูกคิดค้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดย W.Edwards Deming เพื่อปรับปรุงคุณภาพการผลิตสินค้าและบริการ แต่ชาวอเมริกายังไม่ได้มีการนำมาใช้อย่างจริงจัง จนกระทั่งปี ค.ศ.1950 ประเทศญี่ปุ่นซึ่งในขณะนั้นกำลังประสบปัญหาอย่างมากในเรื่องคุณภาพของสินค้า ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน จึงได้นำแนวคิด TQM มาใช้ปรับปรุงและพัฒนาทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมภายในประเทศญี่ปุ่นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ดีขึ้น จากสินค้าที่ผลิตในประเทศญี่ปุ่นนั้นจะถือเป็นสินค้าที่ไม่มีคุณภาพ กลายเป็นสินค้าที่เป็นที่ต้องการของตลาดจนกลายเป็นสินค้าชั้นหนึ่ง จากนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของ TQM และเริ่มกลับมาสนใจเรื่องการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องอีกครั้งหนึ่งในปี 1980 ส่วนในประเทศไทยเองนั้นเริ่มมีการพูดถึงหลักการดังกล่าวตั้งแต่ว่าง ๆ ปี 1985 (Mehrotra, 2007)

TQM คืออะไร TQM มาจากคำว่า TQC (Total Quality Control) ของญี่ปุ่น หรือบางทีญี่ปุ่นก็เรียกว่า “CWQC” (Company Wide Quality Control) หรืออาจแปลว่า การควบคุมคุณภาพทั่วบริษัท TQM ได้รับการนิยามว่าเป็น กิจกรรมที่เป็นระบบ เป็นวิทยาศาสตร์ และครอบคลุมทุกส่วนขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่ลูกค้า กล่าวโดยสรุปโดยภาพรวมสำหรับความหมายของ TQM นั้น การยินยอมให้ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งและบริหารงาน

ระบบคุณภาพ ซึ่งเกี่ยวกับทั้งลูกค้าภายนอก (External customer) และลูกค้าภายใน (Internal customer) โดยตรง Q (Quality) การสร้างความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้ประโยชน์จากสินค้าและบริการเป็นหลัก นอกจากนี้ คุณภาพยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดเชิงระบบของการจัดการ (systematic approach of management) กล่าวคือ การกระทำสิ่งใดๆ อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและตรงตามแนวคิดดั้งเดิมของวงจรคุณภาพที่เรียกว่า PDCA ซึ่งเสนอรายละเอียดโดย W. Edwards Deming เพราะฉะนั้นถ้าหมุนวงจรคุณภาพเช่นนี้อย่างต่อเนื่องขึ้นภายในแต่ละหน่วยย่อยขององค์กรหนึ่ง ๆ ก็ย่อมจะเกิดระบบคุณภาพโดยรวมทั้งหมดที่เรียกว่า TQM ขึ้นมาได้ในการสุดท้าย M (Management) ระบบของการจัดการหรือบริหารคุณภาพขององค์กร ซึ่งดำเนินการและควบคุมด้วยระดับผู้บริหารสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (vision) การประกาศพันธกิจหลัก (mission statement) และกลยุทธ์ของการบริหาร (strategic management) รวมถึงการแสดงความมุ่งมั่นเป็นผู้นำ (leadership) ที่จะมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดระยะเวลา (continuous quality improvement)

สรุปได้ว่า TQM เป็นระบบการจัดการที่เน้นมนุษย์ (a people focused management system) กล่าวคือ เป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มุ่งเปลี่ยนแปลงคนทั้งหมดในองค์กร เพื่อให้หันมาสนใจปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความเป็นเลิศในระดับโลก TQM มีความหมายหลายอย่างในตัวเอง กล่าวคือเป็นทั้งกลยุทธ์ เทคนิค ระบบการจัดการ รวมไปถึงปรัชญาและเครื่องมือในการแก้ปัญหาขององค์กร สาเหตุที่ TQM มีความสำคัญก็เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิต การตลาด และการเงิน เนื่องจากองค์กรต้องการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อต่อสู้กับการแข่งขัน โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นตัวเร่งตลาดและการแข่งขันเปิดกว้างออกอย่างไร้พรมแดน องค์กรต้องหาทางลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพ เพื่อเอาตัวรอดและสร้างความเจริญก้าวหน้า ประกอบกับมีตัวอย่างความสำเร็จของ TQM จากกิจการต่าง ๆ ทั้งในประเทศญี่ปุ่น ประเทศตะวันตก และประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก

แนวความคิดเป็นเลิศของปีเตอร์และวอเตอร์แมน (McKinsey 7-s Framework)

ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการค้นพบความเป็นเลิศ (In search of excellence) ซึ่งเป็นผลงานการค้นคว้าวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูงของโทมัส เจ ปีเตอร์ กับโรเบิร์ต เอช วอเตอร์ แมนจูเนียร์ (Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr) ที่เปิดเผยให้เห็นคุณลักษณะแห่งความเป็นเลิศในเชิงวิชาการบริหาร โดยเมื่อต้นปี 1977 บริษัทแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกามีความสนใจเกี่ยวกับปัญหาว่าทำไมจึงจะให้การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ค้นพบว่ากิจการธุรกิจต่าง ๆ มีกลยุทธ์อย่างไร ควรจะจัดโครงสร้าง

องค์กรแบบไหน แบบรวมอำนาจ กระจายอำนาจ หรือแบบผสมจึงจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จ ดังนั้น บริษัทจึงตั้งกลุ่มทำงาน 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ กลยุทธ์กับรูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของธุรกิจ โดยกลุ่มหนึ่งไปศึกษาเรื่องกลยุทธ์ อีกกลุ่มหนึ่งศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร กลุ่มทำงานเริ่มต้นค้นคว้า โดยไปพบปะพูดคุยกับผู้บริหารที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักดีมีประสบการณ์ในการทำงานสูงมากของกิจกรรมธุรกิจทั่วโลก จากนั้นไปปรึกษากับนักทฤษฎีนักวิชาการของสถาบันการศึกษาชั้นสูง ผลการศึกษาเบื้องต้น พบว่า ทั้งผู้บริหารกิจการต่าง ๆ และนักวิชาการมีความเห็นว่ารูปแบบโครงสร้างองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ใช้ในการแก้ปัญหาไม่ได้ผล และไม่เพียงพอไม่แก้ปัญหาแต่ยังได้ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากขึ้น กลุ่มทำงานได้สรุปผลการศึกษาว่า แนวคิดการแก้ปัญหาแบบดั้งเดิมของกิจการธุรกิจต่าง ๆ ที่มักจะให้ความสนใจเฉพาะเรื่องกลยุทธ์กับรูปแบบโครงสร้างองค์กรเป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ องค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการ ดังนั้น ต่อมาบริษัทแมคคินซี จึงเปลี่ยนแนวทางค้นคว้าจากเดิม ขยายขอบเขตให้กว้างขวางยิ่งขึ้นใช้เวลา 2 ปี เพื่อการนี้ ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมด อย่างน้อย 7 ประการ

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

โครงสร้าง (Structure)

1. ควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่ใช้ในปัจจุบัน ถ้าทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ล่าช้า
2. จำนวนบุคลากรที่ควรมีอย่างเพียงพอ สำหรับงานที่ต้องการความคล่องตัว
3. ควรปรับเปลี่ยนผู้บริหารระดับกลาง ถ้าทำให้การทำงานล่าช้า โดยเฉพาะหัวหน้ารายงานทั้งหมด เพื่อให้สายงานบังคับบัญชาสั้นลง
4. ควรถ่ายโอนบุคลากรที่มีอยู่หนึ่งในสามให้ไปทำงานหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอน ด้านการบริการ การประชาสัมพันธ์ผู้ปกครองและนักเรียน
5. ภายในสี่ปีควรลดผู้บริหารระดับสูงให้เหลือไม่เกินสิบคน
6. ควรยกเลิกรูปแบบโครงสร้างการแบ่งสายงานตามหน้าที่ออกไปแต่ปรับเปลี่ยนตามกระบวนการทำงานอย่างครบวงจร ตามภารกิจหน้าที่หลักของสถานศึกษา คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป

7. ควรเน้นความเข้มแข็งของการวางแผนงาน และการพัฒนาบุคลากร งานผลิตสื่อการเรียนการสอน

8. การพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อให้ครูพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาตนเองและการปลูกฝังคุณธรรมแก่นักเรียน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะต้องมีการ แบ่งงาน ออกเป็นส่วน ๆ จะจัดงานคนให้เหมาะสมกับงานในแต่ละด้านทำให้เกิดโครงสร้างของสถานศึกษา ขึ้นโดยความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่า โครงสร้างของสถานศึกษามีประโยชน์สำคัญขององค์กร จึงมีการจัดระบบงาน สายงาน บัณฑิตบัญชา การวางแผนงาน ตลอดจนถึงการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและข้อบกพร่องในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเบรช (Brecht) กล่าวว่า โครงสร้างของสถานศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) โครงสร้างของสถานศึกษาเปรียบเสมือนกรอบงาน (Framework) ในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร 2) โครงสร้างสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) โครงสร้างสถานศึกษาช่วยในการประสานงานของ กิจกรรมที่ช่วยกันทำงาน 4) โครงสร้างสถานศึกษาช่วยในการกระตุ้นเตือนให้สมาชิกในสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกิจในสถานศึกษาที่ได้จัดตามโครงสร้างที่ชัดเจนมีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการเพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า โครงสร้างของสถานศึกษาเปรียบเสมือนภาพรวม การบริหารสถานศึกษาทั้งหมดทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการทำงานและติดตามผลการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)

การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพยายามหาวิธีการทุกรูปแบบเพื่อให้ผู้ปกครองและผู้มารับบริการเกิดความนิยมนิยมชมชอบ เช่น การให้ความสำคัญและการเอาใจใส่นักเรียน คุณค่าผู้ปกครองและผู้มารับบริการอย่างใกล้ชิด ปีเตอร์ และวอร์เตอร์แมน (Peters and Waterman) ได้เสนอกลยุทธ์ ในการปรับโครงสร้างของสถานศึกษา เพื่อความเป็นเลิศ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริการ (Service) ด้านคุณภาพ (Quality) และด้านความเชื่อถือ (Reliability) โดยยึดความเป็นเลิศในการบริการเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินกิจกรรมสร้างความประทับใจและความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ปล่อยหน้าที่ให้บุคลากรดำเนินการเองทั้งหมดผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมโดยตรงโดยการให้บริการอย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นด้านคุณภาพการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อให้ผู้มารับบริการเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการของสถานศึกษามีผลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ เชื่อมั่น และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ด้านการมองหาช่องทาง (Richermanshop) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสวงหาช่องทางที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่เกิดขึ้นในอนาคตตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ก่อนคู่แข่งอื่น ในบางครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้บริการสามารถแยกแยะได้และไม่มองข้ามการช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่ผู้มารับบริการ

3. การรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ (Listening to the users) สถานศึกษาจะได้รับประโยชน์จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริการได้เสมอ เพราะการใช้บริการของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้มาจากความคิดเห็นของผู้บริการ โดยจะให้ผู้บริการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของหน่วยงาน มีการตอบสนองต่อความคิดเห็นนั้น พร้อมสรุปประเด็นต่าง ๆ เสนอต่อฝ่ายบริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ที่สถานศึกษาควรเลือกใช้เพื่อให้ในการดำเนินการ คือ มุ่งเน้นที่ผู้ปกครองและผู้มาใช้บริการเป็นหลัก โดยให้การบริการที่ดี ปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานตลอดเวลาสร้างความน่าเชื่อถือ และดำเนินกิจกรรมตามความคิดเห็นของผู้มารับบริการมากกว่าคู่แข่งอื่น

บุคลากร (Staff)

1. การใช้ภาษา มีการใช้คำและประโยคที่แสดงให้เห็นถึงการยกระดับฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและการให้เกียรติแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. มีความรู้สึกแบบครอบครัวเกี่ยวกับของสถานศึกษาใหญ่ ๆ เปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ ๆ จึงควรมีการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันในยามว่าง จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าต่างก็เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน

3. สายการบังคับบัญชา ต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามสายงานการบังคับบัญชาสำหรับการตัดสินใจในเรื่องสำคัญเท่านั้น ส่วนด้านอื่น ๆ ให้บุคลากรติดต่อสื่อสารกันเองแบบไม่มีพิธีรีตองทำให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวขึ้น

4. ความเข้าใจ สถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจให้บุคลากรตลอดเวลาเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เช่น มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความสนุกสนานไม่เคร่งเครียดกับการทำงาน

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา หน่วยงานควรมีการคัดเลือกและกลั่นกรองเพื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงานอย่างเข้มงวด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวบุคลากรว่าเมื่อได้รับเข้ามาทำงานแล้วมีความสามารถในการทำงานและความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

6. การให้บุคลากรมีส่วนได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ การแจ้งให้บุคลากรของหน่วยงานได้ทราบเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผยผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้แต่ละคนสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ และเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่หน่วยงานมีต่อบุคลากร

7. มาตรการด้านบวก การนำมาตรการด้านบวกมาใช้กับบุคลากรอย่างจริงจังเป็นสิ่งที่ได้ผลมาก เช่น การให้คะแนนประจำสัปดาห์หรือประจำเดือนแก่บุคลากรที่มีความสามารถระดับธรรมดา ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานแม้รางวัลที่ให้มีมูลค่าไม่มากนัก แต่การมอบรางวัลให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงจะทำให้คนส่วนใหญ่ตื่นตัวและมีกำลังใจที่จะบากบั่นในการยกระดับตนเองให้สูงขึ้น ดีกว่าให้รางวัลเฉพาะผู้ที่มีความสามารถดีเด่นเพียงไม่กี่คน

8. โครงสร้างที่มีการบังคับบัญชามีน้อย จะเป็นประโยชน์ในการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างหน่วยงานเกิดความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว การลดสายบังคับบัญชาให้น้อยลงเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที

9. ขนาดหน่วยงานเล็กแต่มีคุณภาพ หน่วยงานเล็กกะทัดรัดทำให้เกิดความคล่องตัวสามารถบริหารงานได้ดี รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำงานเกิดประสิทธิภาพ อย่างแท้จริง เป็นเรื่องจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

10. ปรัชญา หน่วยงานที่ดีเด่นให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรเพราะถือว่า บุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีจิตใจสูงโดยการนำปรัชญาต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถ เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานให้ประสบความสำเร็จและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้ผลผลิตและความสำเร็จของหน่วยงานเกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างแท้จริง การปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องยอมรับว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรโดยการ นำระบบและวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อแรงจูงใจครูและบุคลากรให้มีความรักในสถานศึกษามีความจริงใจแก่ได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เอาใจใส่ ดูแลและให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ

รูปแบบการบริหารจัดการ (Styles)

คุณสมบัติของการบริหารสู่ความเป็นเลิศด้านรูปแบบการบริหารตามแนวคิดของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน กล่าวว่า การบริหาร ผู้บริหารควรสัมผัสกับปฏิบัติงานจริง ๆ ไม่ใช่ นั่งอยู่ในสำนักงานเท่านั้น มีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรใช้นโยบายเปิดกว้างอยู่เสมอ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงของปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันเหตุการณ์
2. ผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศไม่ควรนั่งแต่ในสำนักงานแต่ควรเดินตรวจงานรอบ ๆ สถานศึกษาทำให้เห็นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการจะทำให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น
3. จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชมรม เพื่อช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากในเวลางานปกติ
4. ด้านเทคนิคการประเมินผล ในทางสร้างสรรค์อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนข่าวสารกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่เสมอ จึงก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ระบบและวิธีการ (Systems)

ในโลกปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการให้ทันกับโลกของการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้หน่วยงานอยู่ได้และมีความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปย่อมมีผลกระทบต่องานประจำวัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถในการหากลยุทธ์ในการวางแผน การอำนวยการและการควบคุม การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตลอดเวลา ดังนี้

1. จัดองค์กรให้คล่องตัว หน่วยงานที่ดีเด่นที่ประสบความสำเร็จต้องจัดองค์กรให้เกิดความคล่องตัวและปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว
2. การทดลองปฏิบัติ หน่วยงานดีเลิศมีความเต็มที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อน ด้วยการทดลองปฏิบัติมากกว่าการวิเคราะห์ วิจัยและวางแผนอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ได้ทำอะไรจริงจังและยังได้สร้างสภาพแวดล้อมและทัศนคติที่เอื้ออำนวยให้มีการทดลองปฏิบัติอย่างจริงจังขึ้นมาในองค์กรด้วย
3. การจัดระบบให้เรียบง่าย ทำให้ระบบต่าง ๆ ของหน่วยงานกะทัดรัด

คุณค่าร่วม (Shared values)

ความเชื่อมั่นที่ว่า คุณค่าของสิ่งที่เป็นนามธรรมบางอย่างเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทำให้ผู้บริหารหน่วยงานในประเทศสหรัฐอเมริกาให้คุณค่าของสิ่งที่เป็นนามธรรมบางอย่างที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุดมาเป็นปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการดำเนินงานและใช้เพื่อกำหนดทิศทางเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและพร้อมกับปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในสิ่งที่เป็นนามธรรมอย่างแท้จริง มีประโยชน์ต่อองค์กร

ทักษะ (Skills)

คุณลักษณะของความเป็นเลิศเชิงบริหารเกี่ยวกับทักษะว่า ผู้บริหารต้องมีความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน การที่องค์กรดีเด่นประสบความสำเร็จในการใช้คุณสมบัติอย่างเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน การควบคุมอย่างเข้มงวดทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งในคุณค่าต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดและใช้เพื่อผ่อนปรนไปให้กลับเป็นเครื่องมือควบคุมสิ่งที่ผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

มอร์แกน (Morgan, 2008 : 52) ได้อธิบายถึงลักษณะของสถานศึกษาระดับที่มีความเป็นเลิศ (Excellent school) ดังนี้

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear sense of purpose) สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับนักเรียนทุกคน หรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Excellent schools are focused on quality learning for all students) นักเรียนทุกคน มีส่วนร่วมในการจัดทำ/ใช้หลักสูตร ตลอดจน มีการคำนึงถึงสถานะมวลชน หรือสถานศึกษาเครือข่าย
2. ทีมงานมืออาชีพที่เข้มแข็ง (Strong professional staff) ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก การบริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศต้องมีความรู้หลักสูตรของแต่ละระดับชั้นช่วยครูในการพัฒนาและขับเคลื่อนกลยุทธ์การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม มีการจัดสรร/ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพดึงดูดและรักษานักงานที่หลากหลายไว้ (Attracts and retains a diverse staff) วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและรักษาความสัมพันธ์ด้านความร่วมมือสูง สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะครูรักษาความคาดหวังสูงต่อนักเรียนทุกคน มีการเรียนการสอนที่เน้นรูปแบบและความความต้องการที่แตกต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Uses technology effectively) มีการใช้ข้อมูลผลงานนักเรียน ในการปฏิบัติงานวิชาการ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ปกครอง และสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเข้าถึงการให้บริการทางการแพทย์และให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม

3. หลักสูตร (Curriculum) หลายหลาย สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศมีหลักสูตรที่หลากหลายไม่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาหลัก เช่น ศิลปศึกษา วิชาชีพ และด้านเทคนิค ตลอดจนวิชาอื่น ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ มีหลักสูตรให้บริการที่หลากหลาย นอกเหนือจากกีฬา

4. บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Climate conducive to learning) ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศมีบรรยากาศที่ทำให้นักเรียนแต่ละบุคคลมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง และมีคุณค่าภายในตนเอง สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศอย่างชัดเจน มีการกำหนดความคาดหวังต่อพฤติกรรมของนักเรียน มีการติดตามกำกับดูแล อย่างเหมาะสม มีโครงสร้างการป้องกันปัญหา ปฏิบัติต่อพวกเขา สถานศึกษาเหล่านี้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในขั้นตอนความปลอดภัยที่มีการทบทวนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศมีความสะอาด มีการบำรุงรักษาที่ดี และน่าอยู่

5. ส่วนร่วมของชุมชน (Community involvement) สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศต้องรู้ว่าสถานศึกษาและชุมชนมีความผูกพันต้องสนับสนุนซึ่งกันและกันสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศสมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอในกิจกรรมที่หลากหลายไม่เพียง แต่ในโอกาสพิเศษหรือเพียงแค่ระดมทุนสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศมีการจัดตารางเวลาในกิจกรรมลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในวงกว้าง ระหว่างครอบครัวและชุมชนสถานศึกษาทุก

6. จัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้ (Opportunity for learning) ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศถือว่าเวลาในการเรียนการสอน คือ การตรวจสอบอย่างใกล้ชิดและได้รับการคุ้มครอง ให้การช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เวลาสอนเพิ่มเติมเนื้อหาจากเดิม

สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2554. 83) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ พ.ศ.2550 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาเอกชน มี 7 ด้าน ประกอบด้วย ประเด็นที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการนำองค์กร ได้แก่ ผู้นำเป็นแบบอย่างด้านการประพฤติดี และผู้นำมีเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ สุจริต และขยันหมั่นเพียร 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติตามแผนให้ทุกฝ่ายเข้าใจชัดเจน และจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์อันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด ได้แก่ จัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ด้านการวัดการวิเคราะห์

และการจัดการความรู้ ได้แก่ สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ศึกษาและวิเคราะห์สภาพความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษา 5) ด้านการมุ่งเน้น ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการสร้างคุณธรรมในการทำงาน 6) ด้านการจัดการกระบวนการ ได้แก่ มีกระบวนการเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นบุคคลที่ดีงามและมีระบบคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ 7) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ผู้นำปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านการวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการมุ่งเน้น ผู้เรียนมีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีสื่อนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดการกระบวนการ สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 34) ผลการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ พบว่า

1. องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) กระบวนการบริหารจัดการ 6) ความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียน

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อองค์ประกอบด้านความคาดหวังต่อความสำเร็จของผู้เรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์และองค์ประกอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ

3. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นเลิศมีความถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

สุริยา ท้าวหาญ (2559 : 56) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งได้จากวิธีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้อค้นพบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนารูปแบบและองค์การสู่ความเป็นเลิศ และเอกสารการประเมินที่เกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการ

ประเมิน สถานศึกษาเพื่อรับรางวัล พระราชทาน สถานศึกษาในฝัน สถานศึกษาเทียบเคียง มาตรฐานสากลและรางวัลคุณภาพแห่งชาติไทย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการ สถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ปีการศึกษา 2556 ระดับชาติสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตามขนาดของสถานศึกษา ได้สถานศึกษาขนาดเล็ก 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน โนนศิลาพิทยาคม สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา และสถานศึกษา ขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคมและสถานศึกษาบรบือ ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบและ ตัวชี้วัดที่สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครู 3) นักเรียน 4) แหล่งเรียนรู้ 5) การบริหาร จัดการ 6) เครือข่ายร่วมพัฒนา และ 7) การพัฒนา ระบบสารสนเทศ อธิบายด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 “ผู้บริหาร” ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
2. มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 “ครู” ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ

1. ครูต้องมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและใช้วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการ สื่อสาร
4. รู้จักใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ในการ จัดการเรียนรูู้
5. ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการสืบค้น ข้อมูลจากสื่อหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

องค์ประกอบที่ 3 “นักเรียน” ประกอบ ด้วย 5 ตัวชี้วัด คือ

1. นักเรียนมีความรู้ ความสามารถรอบ ด้านหรือมีความสามารถพิเศษและมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมผ่านการประเมินในระดับชาติ
2. ใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสาร ได้ดี
3. มีคุณธรรม จริยธรรม
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำ ความรู้และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ใน การดำเนินการให้สำเร็จอย่างเหมาะสม
5. มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยและความ หลากหลาย ทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีทั้งของไทยและนานาชาติ

องค์ประกอบที่ 4 “แหล่งเรียนรู้” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

1. บริเวณอาคารสถานที่ รวมถึงห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย บรรยากาศอบอุ่นและส่งเสริมให้นักเรียนอยาก มาเรียน รักสถานศึกษา
2. ห้องสมุดมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ เอื้อต่อการให้บริการ มีปริมาณหนังสือ สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอเหมาะสมและมี กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่าน การเรียนรู้ และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย
3. มีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มีเดีย ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างเพียงพอและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลอย่างรวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 5 “การบริหารจัดการ” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

1. ดำเนินการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
2. ประสานความช่วยเหลือและหรือได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคลากร สถาบัน หน่วยงานด้านการศึกษา
3. สามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพ
4. นำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมภารกิจทุกด้านของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 6 “เครือข่ายร่วมพัฒนา” ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ

1. มีเครือข่ายสนับสนุนจาก สมาคม ชมรม สถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
2. มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาทุกๆ ระดับ
3. สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการชุมชน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 “การพัฒนาระบบสารสนเทศ” ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ

1. มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานที่ครอบคลุมและสมบูรณ์
2. จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ทันต่อการใช้งาน
3. นำ ข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน
4. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับกิจกรรมในสถานศึกษาและผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อมลธรา พุทธินันท์ (2561 : 76) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนารูปแบบของการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสร้างคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในสถานศึกษา 3) กระบวนการบริหารงานวิชาการ 4) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าองค์ประกอบทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมทุกตัวบ่งชี้ โดยมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 19 องค์ประกอบหลัก 114 ตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และ/หรือหัวหน้างานวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมทั้งหมด อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ชยากร สาริรัตน์ (2562 : 98) ได้ทำการศึกษาการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบและผลยืนยันองค์ประกอบมีจำนวน 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารอย่างมีคุณภาพ 5) มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) การจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2562 : 72) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านคุณภาพครู 3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา 4) ด้านการบริหารหลักสูตร และ 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพนักเรียน 2) ด้านคุณภาพครู 3) ด้านคุณภาพการจัดการ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร และ 5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มังโสด หมะเต๊ะ (2562 : 66) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำนวน 7 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบด้านการจัดการกระบวนการ องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน องค์ประกอบด้านการประเมินตนเอง องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และองค์ประกอบด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี เป็นกรอบแนวคิดในการนำไปหาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ได้รูปแบบการคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 ด้านการจัดการกระบวนการ (Process Management) ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย มีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาชัดเจนและใช้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามวงจรเดมมิง PDCA

2.3 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ประกอบด้วย การใช้หลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และกำหนดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และการพัฒนาสถานศึกษาชัดเจน

2.4 ด้านการสร้างทีมงาน (Team Working) ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครูให้เต็มศักยภาพ

2.5 ด้านการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน ประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กและความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

2.6 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (Student and Stakeholders) ประกอบด้วย การจัดความรู้คู่คุณธรรมและทักษะชีวิตนักเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และสร้างความผูกพันให้นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

2.7 ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี (Information and Technology) ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีให้ความรู้บริการชุมชน ใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : บทคัดย่อ) องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา กล่าวว่าองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารฐานนวัตกรรมการ 2) การบริหารสมรรถนะองค์กร
3) การบริหารหุ้นส่วนองค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) การพัฒนานวัตกรรม 6) นวัตกรรม
เชิงระบบ และ 7) การบริหารแผนนวัตกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา นั้นได้มีการจัดการศึกษาขึ้นใน 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือ
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่นั้นมีความแตกต่างกันและมีจุดเน้นการบริหารที่มี
แนวทางชัดเจนภายใต้บริบทของแต่ละพื้นที่ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการ
ศึกษานั้นจะต้องมีความพิเศษในแต่ละพื้นที่

นวล สมบูรณ์สิน (2564 : บทคัดย่อ) รูปแบบการจัดการนวัตกรรมการบริหาร
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1
วัตถุประสงค์ได้แก่ 1) เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการนวัตกรรมการ 2) เพื่อสร้างและพัฒนา
นวัตกรรม และ 3) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน องค์ประกอบที่ 2 หลักการ
ได้แก่ 1) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) หลักการจัดการ
ความรู้ และ 4) หลักการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้าในการจัดการนวัตกรรมการ
ได้แก่ 1) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของผู้นำ/ผู้บริหาร 2) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของครูและ
บุคลากร 3) คณะกรรมการการจัดการนวัตกรรมการ 4) แหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยี 5) วัฒนธรรม
นวัตกรรมการ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการจัดการนวัตกรรมการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์
ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 วางแผนออกแบบ ขั้นตอนที่ 3 ใช้นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและ
ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต ได้แก่ 1) นวัตกรรมกระบวนการ
2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรมการจัดการ

สงวน อินทร์รักษ์ (2564 : บทคัดย่อ) การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา
ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 10 องค์ประกอบ
ดังนี้คือ 1.1) การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา 1.2) การใช้นวัตกรรมการศึกษา 1.3) การสร้างเครือข่าย
สถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 1.4) การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 1.5) การสร้างกล
ยุทธ์การบริหารจัดการ 1.6) หลักการบริหารจัดการ 1.7) การกำหนดเป้าหมายของพื้นที่นวัตกรรมการ
1.8) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 1.9) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหาร และ 1.10) การกำหนด
คุณลักษณะสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการ

สุบัน พรเวียง (2564 : 56) กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ 2) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ประเมินกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความต้องการการขับเคลื่อนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลไก ผลการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคณะกรรมการ 2) ด้านบทบาทหน้าที่ 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านการรายงานผลมีผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2565 : 43) การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ นำเสนอเข้าสู่กระบวนการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งผลลัพธ์การดำเนินงาน นำสู่ผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหาร ครู บุคลากรมีการพัฒนาการดำเนินงาน และนักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและให้ความเห็นชอบต่อรูปแบบและสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้ในการบริหาร

คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน สถานศึกษามาตรฐานสากล นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักการบริหารจัดการและแนวทางที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดการบริหารคุณภาพทั้งระบบ (Total Quality Management) แมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการจำแนกองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ดังปรากฏในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม
การศึกษาจังหวัดระยอง

แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	
1. แนวคิดความเป็นเลิศของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน	3.1 ผลลัพธ์
1.1 โครงสร้าง	3.2 ภาวะผู้นำ
1.2 กลยุทธ์	3.3 ทิศทางกลยุทธ์
1.3 บุคลากร	3.4 วัฒนธรรมองค์กร
1.4 รูปแบบ	3.5 การวางแผน
1.5 ระบบและวิธีการ	3.6 การพัฒนาและการปรับใช้ของความรู้และสารสนเทศ
1.6 คุณค่าร่วม	4. รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง
1.7 ทักษะ	4.1 การจัดการและการจัดองค์กร
2. รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศ สิงคโปร์	4.2 การเรียนการสอน
2.1 ด้านภาวะผู้นำ	4.3 การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและ โรงเรียน
2.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนาของ นักเรียน
2.3 ด้านการจัดการบุคลากร	5. รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย
2.4 ด้านทรัพยากร	5.1 ความเป็นผู้นำ
2.5 ด้านเป้าหมายนักเรียน	5.2 นโยบายและการวางแผน
2.6 ด้านการบริหารและผลการ ปฏิบัติงาน	5.3 ข้อมูลและการวิเคราะห์
2.7 ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร	5.4 คน
2.8 ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม	5.5 การสนใจลูกค้า
2.9 ด้านผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน	5.6 คุณภาพของกระบวนการ หรือคุณภาพของสินค้าและ บริการ
3. รางวัลความเป็นเลิศประเทศ ออสเตรเลีย	6. รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	
6.1 ภาวะผู้นำ	9.1 ภาวะผู้นำสภาพแวดล้อม มนุษย์สัมพันธ์และความท้าทาย
6.2 นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร	9.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
6.3 พนักงานในองค์กร	9.3 การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6.4 หุ่นส่วนและทรัพยากร	9.4 การวัดผลประเมินผล วิเคราะห์และจัดการความรู้
6.5 กระบวนการ	9.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
7. รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์	9.6 การจัดการด้านกระบวนการ
7.1 ภาวะผู้นำ	9.7 ผลลัพธ์
7.2 สารสนเทศ	10. แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ
7.3 การวางแผน	10.1 ภาวะผู้นำ
7.4 ทรัพยากรบุคคลเป็นการมุ่งเน้น	10.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
7.5 การจัดการกระบวนการ	10.3 การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
7.6 การมุ่งเน้นลูกค้า	10.4 การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
7.7 ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพ	10.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
8. รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น	10.6 การจัดการด้านกระบวนการ
8.1 นโยบาย	10.7 ผลลัพธ์การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA)
8.2 โครงสร้างหรือการจัดองค์กร	11. รางวัลโรงเรียนพระราชทาน
8.3 สารสนเทศ	11.1 คุณภาพนักเรียน
8.4 ความเป็นมาตรฐาน	11.2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
8.5 การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา	11.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน
8.6 กิจกรรมในการประกันคุณภาพ	11.4 การบริหารการจัดการ

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	
11.5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร	15.1 เข้าวัตถุประสงค์ชัดเจน
11.6 ความดีเด่นของสถานศึกษา	15.2 ทีมงานมืออาชีพที่เข้มแข็ง
12. รางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล	15.3 หลักสูตร
12.1 ด้านผู้เรียน	15.4 บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
12.2 ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	15.5 ส่วนร่วมของชุมชน
12.3 ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	15.6 จัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้
13. แนวคิด TQM กับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	16. อมรดา พุทธินันท์ (2561)
13.1 ลูกค้าภายนอก และลูกค้าภายใน	16.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
13.2 ระบบของการจัดการ	16.2 ภารกิจและขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียน
13.3 การประกาศพันธกิจหลัก	16.3 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
13.4 กลยุทธ์ของการบริหาร	16.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ
13.5 สภาวะของความเป็นผู้นำ	17. ชยากร สาริรัตน์ (2562)
14. รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแมคคินซี	17.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
14.1 โครงสร้าง	17.2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
14.2 กลยุทธ์	17.3 วัฒนธรรมองค์กร
14.3 บุคลากร	17.4 การบริหารอย่างมีคุณภาพ
14.4 รูปแบบ	17.5 มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
14.5 ระบบและวิธีการ	17.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
14.6 คุณค่าร่วม	17.7 การจัดโครงสร้างองค์กร
14.7 ทักษะ	18. พุทธิกา เหล็กคงสันเทียะ (2562)
15. แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของ Morgan	18.1 ด้านคุณภาพนักเรียน

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	
18.2 ด้านคุณภาพครู	21.5 คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
18.3 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา	21.6 คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากร
18.4 ด้านการบริหารหลักสูตร	21.7 คณะกรรมการการจัดการนวัตกรรมการศึกษา
18.5 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	21.8 แหล่งเรียนรู้สื่อและเทคโนโลยี
19. มังโศด หมดะตะ (2562)	21.9 วัฒนธรรมนวัตกรรมการศึกษา
19.1 ด้านภาวะผู้นำ	22. สงวน อินทร์รักษ์ (2564)
19.2 ด้านการจัดการกระบวนการ	22.1 การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
19.3 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	22.2 การใช้นวัตกรรมการศึกษา
19.4 ด้านการสร้างทีมงาน	22.3 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
19.5 ด้านการประเมินตนเอง	22.4 การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร
19.6 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน	22.5 การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการ
19.7 ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี	22.6 หลักการบริหารจัดการ
20. วาทีณี พูลทรัพย์ (2563)	22.7 การกำหนดเป้าหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
20.1 การบริหารฐานนวัตกรรมการศึกษา	22.8 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
20.2 การบริหารสมรรถนะองค์กร	22.9 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหาร
20.3 การบริหารหุ้นส่วนองค์กร	22.10 การกำหนดคุณลักษณะโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
20.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	23. สุบัน พรเวียง (2564)
20.5 การพัฒนานวัตกรรม	23.1 ด้านคณะกรรมการ
20.6 นวัตกรรมเชิงระบบ	23.2 ด้านบทบาทหน้าที่
20.7 การบริหารแผนนวัตกรรม	23.3 ด้านกลไกและกระบวนการ
21. นวพล สมบูรณ์สิน (2564)	23.4 ด้านการรายงานผล
21.1 หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง	24. มนต์นันท์ เกิดเอี่ยม (2565)
21.2 หลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	24.1 ด้านการนำองค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง	
24.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์	
24.3 ด้านการจัดการกระบวนการ	
24.4 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	
24.5 ด้านการให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการ	
24.6 ด้านการวัดผลวิเคราะห์และจัดการ ความรู้	
24.7 ด้านการมุ่งผลลัพธ์การดำเนินงาน	

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

องค์ประกอบแนวคิด การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการ ศึกษาจังหวัดระยอง	ตัวชี้วัดองค์ประกอบ
1. โครงสร้าง	1.1,14.1,11.2,16.2,21.4
2. กลยุทธ์	1.2,2.2,3.3,3.5,5.2,7.3,8.1,9.2,10.2,13.3,13.4,14.2,19.3,22.5,24.2
3. บุคลากร	1.3,2.3,5.4,6.2,6.3,7.4,9.5,10.5,11.5,14.3,15.2,17.2,18.2,19.4,22.4, 23.2,24.4
4. รูปแบบ	14.4
5. กลไก ระบบ วิธีการ	1.5,4.1,5.6,6.5,7.5,8.6,9.6,13.2,14.5,19.2,22.1,22.2,22.6,22.7,22.10, 23.3,
6. คุณค่าร่วม	1.6,14.6
7. ทักษะ	1.7,14.7
8. หุ่นส่วนและทรัพยากร	2.4,6.4,8.5
9. เป้าหมายนักเรียน	4.3,4.4,5.5,7.6,9.3,10.3,11.1,12.1,13.1,18.1,19.6,20.5,21.2,24.5
10. การบริหารและผลการปฏิบัติงาน (ผลลัพธ์)	2.6,2.7,2.9,3.1,5.3,7.7,8.4,9.7,10.7,11.6,15.1,19.5,20.2,20.6,20.7, 22.8,23.4,24.6,24.7
11. ภาวะผู้นำ	2.1,3.2,5.1,6.1,7.1,9.1,10.1,13.5,16.1,17.1,19.1,20.4,21.4,21.5,21.6, 22.9,24.1
12. การมีส่วนร่วม	2.8,11.4,15.5,16.4,17.5,17.6,18.5,20.3,23.1,23.3
13. วัฒนธรรมองค์กร	3.4,17.3,21.9
14. การพัฒนาและการปรับใช้ความรู้ และสารสนเทศ	3.6,7.2,8.3,19.7,21.8
15. การจัดการและการจัดการองค์กร	8.2,8.7,8.8,10.6,11.3,12.3,16.3,17.4,17.7,21.7,24.3
16. การจัดการเรียนการสอน	4.2,9.4,10.4,12.2,15.3,15.4,15.6,18.3,18.4, ,20.1,21.3

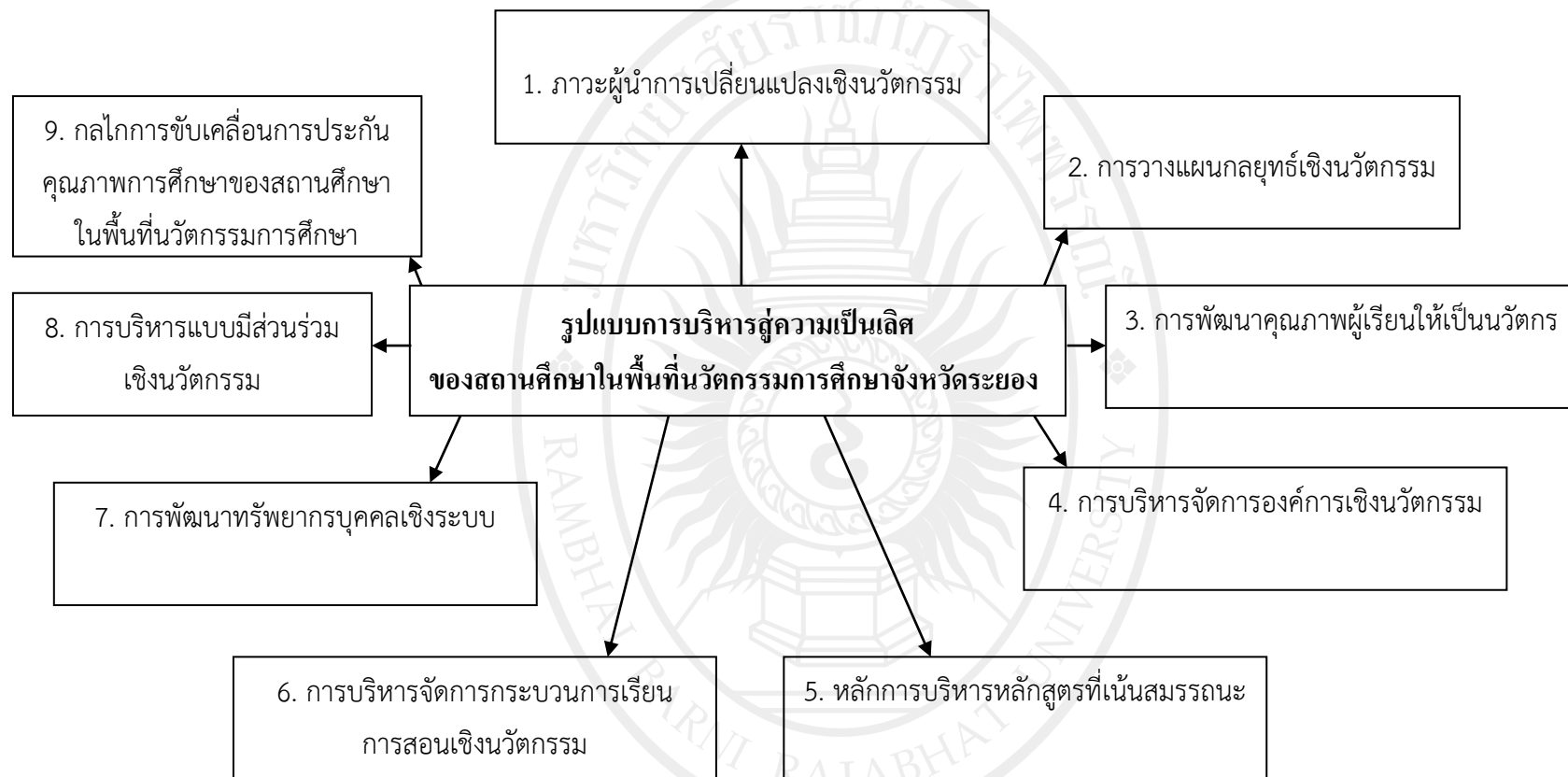
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

องค์ประกอบการบริหาร สู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดระยอง	แนวคิดความเป็นเลิศของปีเตอร์ และวอร์เตอร์แมน	รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเภทสิงคโปร์	รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย	รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง	รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย	รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป	รางวัลคุณภาพแห่งซิดนีย์	รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น	รางวัลแห่งเชิงประจักษ์สหประชาชาติ	แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	รางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล	แนวคิดการบริหารคุณภาพทั้งระบบ (TQM)	รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแมคคินซี	แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของ Morgan	อมรดา พุทธินันท์ (2561)	ชยกร ศรีรัตน์ (2562)	พุทธิภา เหล็กสังข์สินthesize (2562)	มิ่ง ไสิด หะดีะ (2562)	วาทินี พุทธทรัพย์ (2563)	นารชด สมบูรณ์สิน (2564)	สงวน อินทร์รักษ์ (2564)	ศุภัน พรวิง (2564)	มนัสนันท์ เกิดอ้อม (2565)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	✓	
2. การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	15	✓	
3. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม		✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓				14	✓	
4. การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓			✓	✓	12	✓	
5. การบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ		✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓			✓		✓	✓			12	✓	
6. การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม				✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓	11	✓	
7. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ	✓									✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				10	✓	
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม		✓					✓				✓			✓		✓	✓	✓	✓			✓		10	✓	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบการบริหาร สู่ความเป็นเลิศของ สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดระยอง	แนวคิดความเป็นเลิศของปีเตอร์ แดร์วอร์เตอร์แมน	รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์	รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย	รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง	รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย	รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป	รางวัลคุณภาพแห่งซิดนีย์	รางวัลคุณภาพของประเทศไทย	รางวัลแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา	แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ	รางวัลโรงเรียนพระราชทาน	รางวัลโรงเรียนมาตรฐานสากล	แนวคิดการบริหารคุณภาพทั้งระบบ (TQM)	รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของแมคกินซี	แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศของ Morgan	อมรดา พุทธินันท์ (2561)	ชยกร ศรีรัตน์ (2562)	พหุวิชา เหล็กกล้าสันติยะ (2562)	มิ่งโสด หนองเต๊ะ (2562)	วาทินี พูลทรัพย์ (2563)	นพชด สมบูรณ์สิน (2564)	สงวน อินทร์รักย์ (2564)	ศุภัน พรเวียง (2564)	มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2565)	ความดี	ผู้วิจัย
9. กลไกการขับเคลื่อนการประกัน คุณภาพการศึกษา	✓					✓	✓	✓	✓				✓	✓					✓			✓	✓	10	✓	
10. โครงสร้าง	✓													✓										2		
11. รูปแบบ	✓													✓										2		
12. ทักษะ	✓													✓										2		
13. ทรัพยากร		✓				✓									✓									3		

จากตารางผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ไม่ต่ำกว่า 7 พบว่า องค์ประกอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม 2) การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม 4) การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม 5) หลักการบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ 6) การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม 7) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และ 9) กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ

จากการศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง สามารถนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม

ภารดี อนันต์นวิ (2551 : 77) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและ
สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก
ในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดย
อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552 : 194) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็น
กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ
มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยอยู่ใน
การจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้ครูเกิด
การตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร
มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิด
แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากร
ไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554 : 48) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ
ที่ใช้อิทธิพลผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการสร้างควม
ร่วมมือและการที่ผู้ตามทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรจะได้รับและมองข้าม
ผลประโยชน์ส่วนตนสร้างแรงจูงใจและการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตาม และตลอดจนการที่
ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกลุ่ม
หรือในองค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002 : 336) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
กระบวนการในการคลอบคลอบใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

วาทีนิ พูลทรัพย์ (2563 : 176) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำ
ในการที่จะเปลี่ยนแปลงและนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งปัจจุบันการขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ

ล้วนมีการพัฒนาและต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้นำจึงต้องนำนวัตกรรมการบริหาร หรือนำสิ่งใหม่มาผลิต คิดค้น และพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล ปริกษากร ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อทราบนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) เพื่อทราบนวัตกรรมการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 50 นวัตกรรม
- 2) นวัตกรรมการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 12 นวัตกรรมตามขอบข่ายงานวิชาการ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน 2) นวัตกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) นวัตกรรมการบริหารแบบการสอนงาน 4) นวัตกรรมการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคล 5) นวัตกรรมการบริหารตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา 6) นวัตกรรมการบริหารแบบผสมผสาน 7) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร 8) นวัตกรรมการบริหารโดยใช้ภาคีเครือข่าย 9) นวัตกรรมการบริหารแบบทีมงาน 10) นวัตกรรมการบริหารตามแนว Tip Co 11) นวัตกรรมการบริหารแบบพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ 12) นวัตกรรมการบริหารแบบศูนย์การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ และมีผลงานวิจัยในต่างประเทศที่มีความสอดคล้องดังนี้ นาบี (Nabi) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษานี้เป็นการตรวจสอบผลกระทบของการฝึกอบรมเชิงนวัตกรรมที่เรียกว่า Field Based Teacher Development Program (FBTDP) โดยศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งผลต่อนักเรียนในด้านที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ด้านที่เกี่ยวกับองเรียนปฏิบัติการ และพฤติกรรมการสอนของครูในเมืองซีทราล ประเทศปากีสถาน ข้อค้นพบหลักของการศึกษารั้งนี้ พบว่าประสิทธิภาพของนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยครูที่ได้รับการฝึกอบรมภาคสนาม (FBT) และนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามภาคสนาม (NFBT) พฤติกรรมการสอนของครูทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งสองกลุ่มต่ำมาก โดยไม่สามารถระบุถึงความแตกต่างในการปฏิบัติการสอนของครูหรือความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในห้องเรียนระหว่างสองกลุ่มได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

ครองตน ครองคนและครองงานได้อย่างสม่ำเสมอ กระตือรือร้น เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ อุทิศตน เสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มความสามารถ เท่าทันเทคโนโลยี และมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ขั้นสูงสามารถประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงได้อย่างแม่นยำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการปรับและประยุกต์ใช้นวัตกรรมการบริหาร การศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน พัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างแรงจูงใจในการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาให้มากขึ้นมีความสามารถในการบริหารวิชาการและผู้นำทาง วิชาการ เป็นผู้กล้าหาญในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และกล้าเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการขับเคลื่อนการบริหารงาน 4 งาน และพัฒนางานทั้ง 4 งาน ให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำการสร้างนวัตกรรมและนำสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ หรือนำมาผลิต คิดค้น และพัฒนาต่อยอดได้จนเกิดเป็นผลผลิตภาพ

การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องมีการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายให้เป็นไปตามหลักการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น ผู้นำในการขับเคลื่อน และกำหนดนโยบาย แผนงาน รวมถึงการกำกับติดตาม เพื่อให้บุคลากร ทางการศึกษาเกิดความตระหนักรู้ให้ความสำคัญ และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นไป ตามแผนงาน หรือหลักการที่ถูกกำหนด

จุฬารัตน์ บุญบงค์ (2553 : 31) การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการกำหนดแนว ทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ ขององค์กรโดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

ขวัญฤดี คล้ายแก้ว และศิริณี พูลศิริ (2553 : 2-12) การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ ที่อาศัยข้อมูลและความรู้ความชำนาญ เพื่อกำหนดสิ่งที่จะดำเนินการในอนาคตให้ได้เปรียบคู่ แข่งขัน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจร่วมกันอย่างมีระบบของ ผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน อนาคต เพื่อกำหนดกรอบทิศทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร

วศินี พิเศษ (2556 : 21) การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบด้วยการเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและนำไปสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะปฏิบัติในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถ

เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรและมีระบบการทำงานที่เป็น
ทั้งการแก้ไขและรับรอง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 177) ให้ความหมายว่า การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
หมายถึง การบริหารแผนนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา
ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต้องมีการ
กำหนดทิศทาง และเป้าหมายให้เป็นไปตามหลักการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งผู้บริหาร
ต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและกำหนดนโยบาย แผนงาน รวมถึงการกำกับติดตาม เพื่อให้
บุคลากรทางการศึกษาเกิดความตระหนักรู้ให้ความสำคัญ และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่าง
ถูกต้องเป็นไปตามแผนงาน หรือหลักการที่ถูกกำหนดไว้

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและมีการ
กำหนดทิศทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนมีความสามารถบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมด้วย
วิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ
ในการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถปรับตัว
ในการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมได้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์อย่าง
มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวในการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมได้ เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการ
ขับเคลื่อนเชิงนวัตกรรมที่หลากหลายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาระยะยาวที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์อนาคตการคิดเชิง
การแข่งขันมีระบบการทำงานที่พัฒนาความสามารถในการปรับตัวสูง มีความสามารถยืดหยุ่น
คล่องตัวสูงในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบอย่างมี
ประสิทธิภาพและผลผลิตพร้อมทั้งมองเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
หมายถึง คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจน
คุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 6) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง
กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย

จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข

อานนท์ ถิ่นภูเขียว (2557 : 50) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลของการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ทั้งด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่ประกอบด้วย ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

อุดมศิลป์ คันทภูมิ (2558 : 93) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 177) ให้ความหมายว่า การพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรทุกอย่างที่อยู่ภายใต้ต้องการแห่งนวัตกรรมนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลมาเป็นตัวขับเคลื่อนงานในทุกมิติ ทั้งตัวผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ล้วนมีความสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากในทุกตำแหน่งต้องมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ แล้วนำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมจึงจะประสบผลสำเร็จดังความมุ่งหมายขององค์กรได้ ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้เสนอข้อค้นพบ เช่น กาซูล (Kasule) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพด้านความสามารถทางนวัตกรรมการสอนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยยูกันดา ผลการศึกษาพบว่าความสามารถด้านนวัตกรรมการสอนของบุคลากรการสอนในมหาวิทยาลัยควรประกอบด้วยหลักความสามารถ 5 ประการและความสามารถอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 14 ประการความสามารถนี้รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมสังคมแห่งความรู้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันและเน้นให้มีการสร้างเครือข่ายที่มากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามเป้าหมายของหลักสูตรและบริบทของสถานศึกษา เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาอย่าง

ต่อเนื่อง มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการศึกษาต่อยอด เพื่อสร้างอนาคตที่ดีของตนเองได้ มีทักษะในการกล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ ทันเหตุการณ์อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีทักษะขั้นพื้นฐานตามวัย ด้านการอ่านการเขียนและการคิดคำนวณได้เป็นอย่างดีเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ในวิทยาการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อชีวิต มีความสามารถในการสร้างอาชีพอย่างหลากหลายตามความถนัดของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวและเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะในการประพุดิและปฏิบัติตนเองให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมได้ ได้รับความพึงพอใจจากผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้อื่นในเชิงบวกมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการคิดค้น ประดิษฐ์และพัฒนา นวัตกรรม คิดนอกกรอบ และปฏิบัติการแบบลองผิดลองถูกได้เป็นอย่างดีมีความสามารถในการต่อ ยอดนวัตกรรมจากความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือการคิดค้น ประดิษฐ์ พัฒนานวัตกรรมของตนเอง หรือผู้อื่นให้เป็นซอฟต์แวร์ได้เป็นอย่างดี ได้รับการพัฒนาตามกระบวนการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบที่สามารถนำไปสู่การเป็นนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 20) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษา หมายถึงคุณภาพการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีคุณภาพดี

โทมัส เจเซอร์จิอานนี (Thomas J. Sergiovanni and et al. 1998) ได้กล่าวว่าการจัดการโดยทั่วไป คือการกำหนดกระบวนการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในห้วงการประสบความสำเร็จสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ซาโรจน์ แก้วอรุณ (2552 : 45) การบริหารจัดการองค์การ หมายถึง การบริหารงานหรือการจัดการใด ๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากร หรือ ศิลปะและกระบวนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เทรอม (Terms. 1997 : 57-72) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผลผลิตที่คำนึงถึงเป้าหมาย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ความพึงพอใจ ความถูกต้อง เป็นต้น

วอททอร์ซ (Whatmough, 1994 : 94-95) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การรวมคุณภาพจากทัศนะของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ทัศนะของผู้รับบริการเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการตรงตามแนวคิดเชิงคุณภาพ และทัศนะของนักการศึกษา เป็นการให้ความสำคัญแก่หลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ทรัพย์อนันต์ ชูศรีทอง (2562 : 63) การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความพยายามร่วมกันของกลุ่มบุคคลและองค์การ

นันทวิช นูนารถ (2562 : 24) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การที่เกิดจากการร่วมมือกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยอาศัยปัจจัยทางการบริหารเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 177) ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม หมายถึง การบริหารฐานนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในแต่ละพื้นที่ต้องมีการศึกษาข้อมูล และบริบทสร้างความร่วมมือกับชุมชนในพื้นที่เพื่อให้การบริหารเป็นไปเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชนอย่างแท้จริง ในการนี้ได้นำหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานนำเสนอเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น และเช่นเดียวกันก็มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดการบริหารนี้ ดังที่ สมชัย พุทธา ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการด้านความมั่นคงยั่งยืนและพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา ด้านความรู้และทักษะการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ด้านสมรรถวิสัยการบริหารแบบองค์คณะบุคคล ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นครุมืออาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านการปรับโครงสร้างทางสถาบันหน่วยงานต้นสังกัด

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการมีรูปแบบการบริหารที่นำสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน มีการบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการใช้ทรัพยากรในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการทำงานเป็นทีม มีการบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยมี

การดำเนินงานควบคุมกำกับระบบการทำงานมีการบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการพัฒนาองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด บริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรมด้วยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอน เสริมสร้างให้ครูผู้สอนมีจิตวิญญาณของความเป็นครู สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพตามความสนใจและถนัด สามารถระดมทรัพยากรและงบประมาณจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนได้ ส่งเสริม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและระบบข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวิธีดำเนินงานที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้และทันเหตุการณ์อย่างเป็นระบบ การจัดกระบวนการสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน

การบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ

หลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต มีความเชื่อมโยงกับบริบทและชีวิตจริงของผู้เรียน โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่เหมาะสมสำหรับแต่ละช่วงชั้น ให้ครูผู้สอนนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดจุดประสงค์ สาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลพฤติกรรม การกระทำ การปฏิบัติของผู้เรียน มิใช่ที่การรู้หรือมีความรู้เพียงเท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : Online) หลักสูตรสถานศึกษา คือ กลไกหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายและจุดเน้นของสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจึงต้องมีการวางระบบการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรในระบบนิเวศทางการศึกษาให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจความสำคัญพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีการเตรียมความพร้อม วางแผนและศึกษาข้อมูลบริบทรอบด้านอย่างครอบคลุมชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภาคส่วนที่สำคัญ รวมทั้งอาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคเอกชน และผู้แทนภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และเตรียมพร้อมสำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ชลิดา หนูหล้า (2565 : Online) หลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่มุ่งเป้าหมายการพัฒนาไปที่ทักษะการทำได้ ไม่ใช่เพียงการมีความรู้เท่านั้น โดยจะระบุว่าผู้เรียนในแต่ละช่วงวัยจะสามารถทำอะไรได้ กล่าวคือ ใช้ทักษะ (skill) เป็นตัวนำโดยมีความรู้และเจตคติ/คุณลักษณะเป็น

ทัพหนุนอยู่เบื้องหลัง ซึ่งแตกต่าง จากหลักสูตรปัจจุบันที่ครูมักจะใช้ความรู้ (knowledge) เป็นตัวนำ ส่งผลให้นักเรียนขาดโอกาสในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่หลากหลาย

แหล่งเรียนรู้และชุมชนออนไลน์เพื่อนักการศึกษาและผู้ปกครอง (2566 : Online) หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency - Based Curriculum . CBC) คือ หลักสูตรการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centric) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และก้าวหน้าไปตามความสามารถของตน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ หมายถึง การบริหารหลักสูตรโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิตอย่างชัดเจน เหมาะสมสำหรับผู้เรียนแต่ละช่วงชั้น เชื่อมโยงกับบริบทและชีวิตจริงของผู้เรียน เน้นให้ครูผู้สอนนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นผลิตภาพที่ส่งผลถึงประสิทธิผลต่อผู้เรียนที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์รวมทั้งสมรรถนะในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างชัดเจน

การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพครู ดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2552 : 2) ให้ความหมายว่า คุณภาพครู หมายถึง ผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาสามารถ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งหน่วย งานทางการ ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูและหน่วย งานกำกับ ดูแล คุณภาพครูต่างก็ได้กำหนดสมรรถนะของครูที่จะส่ง เสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้ เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้ สมรรถนะของบุคคล เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึง ความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของบุคคลซึ่งจะส่งเสริมให้บุคคลและองค์กร บรรลุ เป้าหมายได้สมรรถนะของครูอันแสดงถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น ของครู ซึ่ง จะช่วยและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและการจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสร้างผลงาน ตามตำแหน่งหน้าที่และส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ มาตรฐานอันเป็นสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์ได้ 12 ด้าน คือ สมรรถนะด้าน ความรู้วิชาเฉพาะ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้าน การวัดและประเมินผล สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียน สมรรถนะด้านจิตวิทยาและ

การจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการใช้ภาษาและการสื่อสาร สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

อนันต์ งามสะอาด (2554 : 36) ให้ความหมายว่า คุณภาพครู หมายถึง ครูที่ครองตน ครองคนครองงานเป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ โน้มน้าวจิตใจให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ ร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีความสุข โดยมีภาวะผู้นำ (LEADERSHIP) ดังนี้

1. Learner เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อยู่เสมอ ใฝ่เรียนรู้เพิ่มพูนคุณค่าความเป็นมนุษย์
2. Example ครองตนเป็นแบบอย่างได้ มีเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในชีวิต เชื่อถือได้และได้รับการยอมรับนับถือ
3. Attempt มีความเพียรพยายามที่จะสร้างและพัฒนาคน ตามวิถีชีวิตที่ถูกทางตามวิถีชีวิตที่ถูกทางตามวิถีวัฒนธรรมที่ดี มุ่งมั่นสร้างสังคมให้น่าอยู่
4. Drive มีแรงขับ จุดประกาย ใจเบิกบาน ในแนวทางวิถีชีวิตที่บริสุทธิ์ มีวิธีการคิดที่ถูกต้อง มีจินตนาการไปสู่จุดหมายที่ชัดเจน
5. Expert มีความชำนาญมีมาตรฐานและคุณภาพ สามารถเชื่อมต่อมีความสุขที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ความรู้เพื่อศิษย์ได้
6. Responsibility มีความรับผิดชอบการเรียนการสอน อยากเห็นรอยยิ้มในความสำเร็จของลูกศิษย์ บูรณาการการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เกิดประโยชน์ต่อส่วนตน ครอบครัว หน่วยงาน ชุมชนและสังคม
7. Self-confidence มีความเชื่อมั่น ในวิชาชีพครู มีความมั่นใจ ในการถ่ายทอดวิชาความรู้ และประสบการณ์ด้วยวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ
8. Human relation มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่กว้างไกล เข้าใจตนและผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ
9. Intelligence มีปัญญา ฉลาด สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้
10. Personality มีบุคลิกภาพที่ดี มีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนที่เหมาะสมกาลเทศะ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555: 18) ให้ความหมายว่า คุณภาพครู หมายถึง ครูที่มีความรู้ มีความใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความรักความเมตตา ปราศจากอคติต่อศิษย์ ทุ่่มเท เลียสละ ทำงานเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจ ต่อวิชาชีพมีจิตวิญญาณความเป็นครูและมีทัศนคติที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครุณาเอาวิธีการสอนเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และ กิจกรรมการเรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้สอน จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เรียน ประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคตให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอย่างชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 177) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส ในการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพใน การทำงานรวมทั้งการปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น นวัตกรรมเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากการ บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยกระบวนการแบบแผน และมีการวางระบบการทำงานที่ชัดเจน สมาชิก ในองค์กรทุกคนต้องรับรู้ถึงเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นการนำนวัตกรรมการบริหารการศึกษามาใช้ ให้อยู่ในรูปแบบของระบบ จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น โดยมีผู้วิจัยที่ได้ศึกษาและกล่าวถึงการนำ นวัตกรรมการบริหารการศึกษาใช้ในระบบของสถานศึกษา ดังเช่นจารุวรรณ นาตัน ได้ศึกษา เกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่ามีนวัตกรรม การบริหารในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งหมด 53 นวัตกรรม และนวัตกรรมที่ถูกเลือกมากที่สุดคือ เรื่องการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผลงานจากงานวิจัยสามารถ นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดนโยบาย และเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพ สถานศึกษาขนาดเล็ก

ซูซาน เฮลฟีลด์ (Susan M.Heathfield. 2017 : 23) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development. HRD) เป็นกรอบการทำงานที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานทั้งส่วนบุคคลและองค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำเป็นแบบทางการได้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกอบรมในชั้นเรียน

โดยเจ้าหน้าที่ภายในหรือที่ปรึกษาหลักสูตรในมหาวิทยาลัย หรือความพยายามในการเปลี่ยนแปลง แผนงานขององค์กร เช่น การพัฒนาอาชีพของพนักงาน การจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การให้คำปรึกษา การรักษาและจูงใจพนักงาน เป็นต้น

สุมิตร สุวรรณ, น.ท. และคณะ (2559 : 33) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นจากการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อมาได้ให้ความสำคัญกับคนซึ่งอาจมีค่ามากกว่าที่ดิน เงินทุน และเครื่องจักรในโรงงาน โดยมุ่งหวังให้คนนั้นมีความรู้ทักษะ มีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร การดำเนินการเพียงเท่านั้นอาจจะยังไม่พอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ ในขณะเดียวกันการพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นประชากรของประเทศหรือของโลก มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีสุขภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อย่างไรก็ตาม หากมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นที่บุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้นก็จะเป็นเรื่องของ การพัฒนารายบุคคลและการบริหารผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีเพื่อให้คนทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจพิจารณาเป็นไตรมาส หรือทุก 6 เดือนก็ได้แต่ถ้ามุ่งเน้นที่องค์กรและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาวก็จะเป็นเรื่องของ การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าของคนหรือพนักงานและการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานระยะยาว ตั้งแต่ 10 ปี 20 ปี คลังความรู้ดิจิทัล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์หรือ 30 ปีก็ได้

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2553) ใช้คำว่า การพัฒนาพนักงาน ซึ่งมีความหมายเฉพาะเจาะจง ถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเทียบเคียงกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรว่าหมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผน ดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development . HRD) คือกรอบและ กระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึง มีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกองค์กร ไปจนถึงการถ่ายทอด

ประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบโดยการออกแบบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ ส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและการพัฒนาทุกด้านเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ให้ตรงกับต้องการและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน ปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในพัฒนาวิชาชีพ เพื่อต่อยอดความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรทุกคนให้รับรู้ถึงเป้าหมายร่วมกันนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม รวมถึงเสริมสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลิตภาพและประสิทธิผลได้อย่างชัดเจน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

อาร์จิริส (Argyris, 1957 : 90-99) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้วยังช่วยให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือกันจะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969 : 45-52) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่มีบทบาทอะไรเลยย่อมไม่ได้ผล การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจ และสามารถควบคุมกิจกรรมได้ จึงจะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วิลเลียม เออร์วิน (William Erwin, 1976 : 32-43) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

โคเฮน อัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1981 : 65-67) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้ง ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

สหประชาชาติ (United Nations, 1981 : 101-109) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

พุตตี (Putti, 1987 : 78-82) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2533 : 5) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมว่าเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้การบริหารเปิดกว้าง มีอิสระทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารอันเป็นวิถีทางในการขยายอิทธิพลของสายบังคับบัญชา ลงไปสู่ระดับปฏิบัติในองค์กร

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534 : 67) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง

ขงยุทธ บุราสิทธิ์ (2534 : 3) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ส่วนประกอบ 3 มิติ คือ มิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร มิติที่ 2 มีส่วนเสียสละในการพัฒนางานลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537 : 182-184) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายความว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้น มีความผูกพันต่อ กิจกรรมและองค์การในที่สุด การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) การช่วยเหลือและการทำประโยชน์ (Contribution) และการรับผิดชอบ (Responsibility) ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นการรวมพลังที่จะผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย เพราะในบางสถานการณ์หลายหัวดีกว่าหัวเดียว ซึ่งชี้ให้เห็นว่า หลายสมองหลายความคิดดีกว่าความคิดเดียวในการจัดการศึกษาก็เช่นกัน จำเป็นต้องให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงและเสริมสร้างการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมองค์การ และมีความเชื่อในสมมติฐานที่ว่า ฝ่ายปฏิบัติงานถ้ามีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าไร ก็ยังมีความเข้าใจในปัญหาขององค์การและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและจะกระตุ้นให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายในทางตรงกันข้าม ทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่ตรงกันก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานแยกตัวออกจากองค์การ ทั้งนี้เพราะเขาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบหรือการตัดสินใจ อีกทั้งอาจมองว่าผู้บริหาร ไม่เห็นคุณค่าของพวกตนอาจแสดงออกในรูปของความเย็นชาไม่เอาใจใส่ สิ่งเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงประสงค์ขององค์การอย่างแน่นอน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลให้องค์การเป็นที่ยอมรับ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศในการปฏิบัติงานจะเกิดความสามัคคีปรองดองมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเป็นระเบียบ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลังสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น สถานศึกษาจะต้องสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา บ้านและชุมชน ดังนั้น ประชาชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาที่ดีต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ประกอบ กุลเกลี้ยง (2545 : 27) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ วิธีการบริหารหรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง คือกระบวนการของการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิด การแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547 : 33) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

จิณฉัตร ปะโคทั้ง (2549 : 46) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เป็นรูปแบบของการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยการร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การร่วมดำเนินการ ร่วมเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษา และร่วมรับผลของการจัดการศึกษาในชุมชน

จินตนา สุขจรรย์ (2549 : 23) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามาร่วมวางแผน ปฏิบัติ และประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550 : 49) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประการตามกำลังความสามารถของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 540) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สัญญา เคนาภูมิ (2551 : 53) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการร่วมคิดตามประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 167) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ ผู้บริหารมีภาระคัมภีรพยากรและองค์ความรู้จากทุกภาคส่วนทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการนวัตกรรมการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการวางแผนนโยบายและขับเคลื่อนการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการ สร้างแรงจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้การปฏิบัติงานหรือผลงานของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและกว้างขวาง ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนให้ทุกฝ่ายได้รับรู้และตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเอาทรัพยากรทางการศึกษาที่เกิดจากการระดมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือในทุก ๆ ด้านไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน

กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สุบัน พรเวียง (2564 : 35) ให้ความหมายว่า กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกและสรรหาเพื่อเข้ามาทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและประเมินผลการประกัน

คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) ด้านบทบาทหน้าที่ เป็นภารกิจของคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมาย ขั้นที่ 3 การดำเนินงาน ขั้นที่ 4 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา และขั้นที่ 5 การปฏิบัติการแก้ไขหรือการติดตาม ตรวจสอบซ้ำ (Follow up) และ 4) ด้านการรายงานผลการดำเนินงาน เป็นสภาพที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานตามกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจจัดทำเป็นเล่มรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละระดับ โดยอาจใช้รูปแบบในลักษณะของเอกสารและ Platform ผ่านเครือข่ายออนไลน์ เพื่อการรายงานผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

วิชญ์ เครื่องาม (2564 : 45) การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายความว่า กระบวนการและกลไกในการตรวจสอบประเมิน เรียนรู้ และปรับปรุงระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมั่นใจว่า สถานศึกษาบริหารและจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งทำให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุคุณภาพในทุกขั้นตอนตามหลักสูตรและสถานศึกษาเกิดการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อขยายผลไปสู่การปฏิรูปการศึกษาของประเทศในวงกว้าง

วิชญ์ เครื่องาม (2564 : 12) ระบบการบริหารคุณภาพการศึกษา หมายความว่า ระบบที่ใช้ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินเรียนรู้ และปรับปรุงองค์ประกอบ กระบวนการ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร อันได้แก่ ระบบของหลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล แผนปฏิบัติการประจำปีระบบชุมชนการเรียนรู้ของครู ระบบสนับสนุนของฝ่ายวิชาการ และระบบการทำงานของฝ่ายสนับสนุนทั่วไปซึ่งควรเป็นการดำเนินงานเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

สรุปได้ว่า สถานศึกษา มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน ติดตามและประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การติดตาม การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำหนด

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ การติดตาม การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษามีกระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การดำเนินงาน 4) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษา และ 5) การปฏิบัติการแก้ไขหรือการติดตามตรวจสอบซ้ำได้ มีกระบวนการควบคุม การติดตาม การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีข้อมูล สารสนเทศที่สะท้อนผลการดำเนินงานตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นหลังจากการดำเนินงานตามกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน จัดทำบทสรุปและรายงานผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ครบถ้วนทุกกระบวนการอย่างเป็นระบบ มีการนำผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบจากการดำเนินงานและรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไปสร้างการรับรู้และเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ พร้อมทั้งนำเอาผลที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาต่อไปได้อย่างชัดเจน

ผู้วิจัยจึงสรุปการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง หมายถึง แนวทางขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความรู้คู่คุณธรรม เก่ง ดี มีสุขเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ของโลกและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งสามารถรักษาคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืนของการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม 2) การวางแผนกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 3) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม 4) การบริหารจัดการองค์การเชิงนวัตกรรม 5) หลักการบริหารหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะ 6) การบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรม 7) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงระบบ 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 9) กลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.4 นโยบายด้านการจัดการศึกษา

2.4.1 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายการศึกษา ของ พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 1 กันยายน พุทธศักราช 2566 คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินที่ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีความสอดคล้องกับหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561-2580 คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาวันที่ 11-12 กันยายน พุทธศักราช 2566 นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล จะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตร และให้คำแนะนำ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ให้ความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนวเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหา ของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ทั้งสายวิชาการและสายอาชีพให้มีรายได้ จากวิชาที่เรียน โอกาสฝึกงานระหว่างเรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน และที่สำคัญที่สุดรัฐบาลจะดำเนินการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติ ให้นักเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงข้อสั่งการและแนวปฏิบัติอื่น ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน

ข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติ

1. ให้นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (Action Plan)
2. ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย (ห้ามซื้อขายตำแหน่ง) ห้ามทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ฯลฯ และต้องจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
3. น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
4. ให้ร่วมกันรักษาสีสิ่งแวดล้อมและมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาด
5. ส่งเสริมการอ่านอย่างเป็นกระบวนการ โดยครูต้องเป็นต้นแบบในการรักการอ่าน
6. การลงพื้นที่ตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม ให้เฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องมาร่วมรับการตรวจราชการหรือตรวจเยี่ยม โดยให้มีการดำเนินการ อย่างเรียบง่ายและประหยัด เช่น ไม่ต้องติดป้ายต้อนรับ ไม่มีของที่ระลึกหรือของฝาก เป็นต้น

นโยบายการศึกษา ของ พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1.1 ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นตามสภาพจริง ลดการทำเอกสาร ลดขั้นตอนการประเมิน ไม่ซับซ้อน ไม่ยุ่งยาก และเป็นธรรม โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามช่วงวัยเป็นสำคัญ คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อไม่ให้เป็นภาระงานให้แก่ครูจนเกินไป

1.2 ปรับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการประเมินวิทยฐานะให้มีความเชื่อมโยงกันและออกแบบการประเมินให้สามารถนำไปใช้กับการประเมินต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

1.3 นำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินวิทยฐานะ และสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการประเมินให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น (โยกย้ายกลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใส ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง)

2.1 กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การช่วยราชการ ให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่นตามแต่กรณี รวมทั้ง การใช้บทลงโทษอย่างเข้มงวดและเด็ดขาดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเรียกรับผลประโยชน์ในการโยกย้าย หรือแต่งตั้ง

2.2 สถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครู ร่วมกันสำรวจความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาที่ขาดแคลน ในแต่ละพื้นที่ รวมทั้งพิจารณาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครูหรือครูผู้ช่วยในภูมิลำเนาเดิมของตน

3. แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการวางแผนการใช้จ่ายเงินและการเก็บออมเงินให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ สร้างวินัยการบริหารจัดการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หน่วยงานต้นสังกัดประสานการจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รีไฟแนนซ์ (Refinance) หรือรวมหนี้เป็นก้อนเดียว เพื่อลดภาระการผ่อนชำระหนี้จากหลายที่ โดยลดดอกเบี้ยให้ถูกลง ระยะเวลาผ่อนส่งยาวขึ้น สามารถชำระเงินต้นเพิ่มเติมจากเงินที่ผ่อนชำระเป็นรายงวดได้

3.3 พักชำระดอกเบี้ยให้แก่ครูทุกคนที่เป็นลูกหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครู และสถาบันการเงิน โดยรัฐบาล จ่ายดอกเบี้ยให้แก่ผู้มีวงเงินกู้ไม่เกิน 1,000,000 บาท เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยลูกหนี้ชำระเพียงเงินต้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและลดภาระค่าใช้จ่ายของครูไทยทั่วประเทศ

4. จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ (1 ครู 1 Tablet)

4.1 สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ในการช่วยจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ

4.2 สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ต (Tablet) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์ รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้สอน เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.3 บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทานสัญญาณอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง และภาครัฐในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีการสอน)

4.4 สนับสนุนงบประมาณ เป็นงบลงทุนทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้าน Hardware Software และ Peopleware

1. ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

1. เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (1 นักเรียน 1 Tablet)

1.1 ส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษา และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระหว่างการเรียนรู้หรือฝึกอาชีพ สร้างโอกาสการมีงานทำ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันแรงงานเข้าสู่ตลาดได้เร็วยิ่งขึ้น

1.2 ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างจริงจัง ออกแบบระบบการเรียนการสอนในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เรียนที่ไหนก็ได้ และร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน นักศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.3 สนับสนุน จัดหาอุปกรณ์ ในการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 สนับสนุนจัดหาแท็บเล็ต (Tablet) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระบบออนไลน์รองรับการใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1-3 เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกยุคดิจิทัล

1.5 บูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน (ผู้เป็นเจ้าของสัมปทานสัญญาณอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง และภาครัฐ ในการพัฒนาเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่)

1.6 พัฒนาแอปพลิเคชัน เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โดยจัดทำเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้ครอบคลุมหลักสูตรการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอน

1.7 จัดทำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าสู่แหล่งความรู้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ นำแพลตฟอร์มการเรียนรู้แห่งชาติ มาผสมผสานการเรียน

การสอนแบบเดิมในห้องเรียน กับการเรียนการสอนออนไลน์ (Hybrid Education) ผู้เรียนจะมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ และขยายการเรียนรู้ ไปถึงประชาชนทุกช่วงวัย ทั่วประเทศให้มีโอกาสทางการศึกษาเข้าถึงเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพ และมีประโยชน์ อันจะนำไปสู่การเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมของประเทศ

1.8 พัฒนาการศึกษาระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและประชาชนได้เรียนและทำงานไปในเวลาเดียวกัน สามารถวางแผนการเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียน ตามเวลา สถานที่ที่เหมาะสมกับสภาพและความสนใจ โดยสามารถนำความรู้หรือความสามารถที่ได้จากทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ ทั้งจากสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเทียบโอนเป็นหน่วยกิตมาสะสมไว้สำหรับเทียบคุณวุฒิหรือความสามารถในการทำงาน ทั้งในระบบการศึกษา และนอกระบบการศึกษาได้

1.9 ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนสาขาที่เรียนในขณะที่เข้ารับการศึกษแล้ว เพื่อให้ตรงกับ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน และตรงตามตลาดแรงงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของ สังคมโดยอิสระ

2. อำเภอ 1 สถานศึกษาคุณภาพ

2.1 จัดให้มีการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพต้นแบบอย่างน้อย 1 สถานศึกษาในแต่ละ อำเภอหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำร่องการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพ สนับสนุนโครงสร้าง พื้นฐาน สื่อ อุปกรณ์ และงบประมาณในการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ปัจจุบัน เน้นการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วน เช่น บ้าน (ครอบครัว) ผู้นำ ทางศาสนา และสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 จัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานและ การวางแผน เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

2.3 จัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้เกณฑ์พิเศษหรือมี งบประมาณครูอัตราจ้าง เพิ่มเติมในวิชาเอกที่ขาดแคลน

2.4 สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอน

3. ระบบแนะแนวการเรียนรู้ (Coaching) และเป้าหมายชีวิต

3.1 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โลก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตและ

มีหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้มีรายได้ระหว่างเรียนจบแล้วมีงานทำสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3.2 จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบแนวทางการเรียนและเป้าหมายชีวิตที่ตนเองชอบ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดระยะเวลาการเรียน

3.3 เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ STEM Education (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นทักษะจากการปฏิบัติจริง และเสริมความสามารถด้าน Soft Skill ควบคู่กับการพัฒนา

3.4 ประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาสุขภาพจิตของผู้เรียน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข

4. การจัดทำ ระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill Certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่ม เพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพ

4.1 ผู้เรียนและประชาชนสามารถนำหน่วยกิตที่สะสมมาใช้สำหรับเทียบคุณวุฒิรับรองมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพนำไปใช้ต่อยอดในการเรียนและความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยื่นข้อเสนอขอรับเงินเดือนที่เหมาะสมกับประสบการณ์

4.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสายอาชีวศึกษา สามารถขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพได้ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีทางเลือกที่จะมีรายได้ระหว่างเรียนควบคู่กับการทำงานไปพร้อมกัน และสามารถที่จะขอการรับรองมาตรฐานวิชาชีพเพื่อยกระดับศักยภาพของตนเองรวมทั้งการลดระยะเวลาในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเปิดโอกาสทางการศึกษาที่ยืดหยุ่นต่อการประกอบอาชีพ

5. การจัดทำระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษาและประเมินผลการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ ไม่ต้องเสียเวลาเรียนในระบบ ประหยัดเวลาประหยัดค่าใช้จ่าย

5.1 จัดทำระบบการเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ หรือสมรรถนะ จากระบบเดียวกันแต่ต่างสถานศึกษา หรือจากระบบหนึ่งไปสู่อีกระบบหนึ่ง หรือจากต่างประเทศ เพื่อใช้ประโยชน์ ในการเข้าศึกษา หรือการรับรองระดับการศึกษาต่างสถานศึกษาหรือต่างระบบได้ หรือไปสะสมเพื่อประโยชน์ในการได้รับการรับรองคุณวุฒิ หรือ

เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ และผู้เรียนที่มีความสามารถเป็นเลิศ สามารถเรียนในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่ยึดติดกับระยะเวลาในการศึกษา

5.2 จัดระบบวัดแววและความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยสามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียน ในระหว่างเรียนได้ รวมทั้งการแนะแนวเลือกเรียนตามเส้นทางอาชีพ ความถนัดและความสนใจ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในอนาคต

6. มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to Earn)

6.1 การจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ต่อเนื่อง) เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนระดับเทคนิค โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาากำลังคนในสาขาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และกรอบคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแห่งชาติ ด้วยความร่วมมืออย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องกับภาคประกอบการ องค์กรวิชาชีพ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างทักษะอาชีพและทักษะชีวิต ให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพได้ทันต่อความต้องการกำลังคนของประเทศ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

6.2 จัดหาเงินกองทุน เพิ่มนักเรียนสายอาชีวศึกษา นำเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยประสานกับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้แก่นักเรียนนักศึกษาที่จบมามีตลาดรองรับ สามารถประกอบอาชีพได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

6.3 จัดให้มีการเชื่อมโยงหลักสูตรของสายอาชีวศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมศักยภาพแก่ผู้เรียน (Upskill) หรือเพิ่มพูนทักษะใหม่ (Reskill) โดยได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และผู้เรียนจะได้รับใบประกาศนียบัตรตามสมรรถนะอาชีพ เพื่อนำไปใช้ประกอบการสมัครงานและการขอขึ้นเงินเดือน และการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้เรียนอาจเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาหรือนอกระบบการศึกษาก็ได้

6.4 จัดให้มีการอบรมอาชีพเสริมในชุมชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะใหม่ (New Skill) เพิ่มสมรรถนะ (Upskill) หรือทบทวนทักษะ (Reskill) ให้แก่ผู้เรียนและประชาชนทั่วไป เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างแอร์ การค้าขาย การเกษตร ฯลฯ เพื่อเป็นเครื่องมือในการช่วยผู้เรียนและประชาชนลดรายจ่ายในครัวเรือนและอาจสร้างเป็นอาชีพเสริมให้แก่ครอบครัวได้

สรุปประเด็น นโยบายด้านการศึกษา ของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

1. ปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ
2. เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคตสร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่
3. จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำ ที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน
4. ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. การศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่ อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม
6. ความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียน และประกอบอาชีพ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจของนักเรียนทุกคน
7. ส่งเสริมการสร้างรายได้ให้แก่ นักเรียน นักศึกษาทั้งสายวิชาการและสายอาชีพให้มีรายได้จากวิชาที่เรียน โอกาสฝึกงานระหว่างเรียน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน
8. แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

2.4.2 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดย ว่าที่ร้อยตรีธนู วงษ์จินดา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รักษาการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) มีงานทำ มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดี สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2550) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2540) ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566-2570) นั้น

เนื่องจากได้มีคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 11-12 กันยายน 2566 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ นำนโยบายด้านการศึกษาของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคน ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 สู่การปฏิบัติ การพัฒนาที่ยั่งยืน

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา

1.1 ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

1.2 ขับเคลื่อนพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ

1.3 ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

2.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม และประชาธิปไตย

2.2 พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม ประชาธิปไตย และส่งเสริมความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ คู่มือเรียนวิถีใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

3.1 ส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อย่างมีความสุข

3.2 พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น

4.1 ส่งเสริมการอ่านเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4.2 พัฒนาความสามารถด้านการอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA

5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทำความดีด้วยหัวใจ

5.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา

5.2 สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ๆ

5.3 ส่งเสริมกิจกรรมสถานักเรียน ชุมนุม ชมรม และการมีส่วนร่วมให้เกิดวิถีประชาธิปไตย ในสถานศึกษา เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ จำเป็นพิเศษ

6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม

6.1 พัฒนาองค์ความรู้ เจตคติและทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการ

6.2 สร้างเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ระหว่างสถานศึกษากับทีมสหวิชาชีพ

6.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

7.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามพหุปัญญา

7.2 พัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านภาษา ด้านทัศนศิลป์ ด้านดนตรี ด้านนาฏศิลป์ ด้านกีฬา และด้านอื่น ๆ

7.3 ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้มีความสามารถพิเศษ และ Soft Power อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

8. เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา

8.1 ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้

8.2 สร้างเครือข่ายและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

8.3 สร้างภูมิคุ้มกันผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

8.4 รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบ OBEC Safety Center

9. เพิ่มโอกาสและสร้างความสะดวกภาคทางการศึกษา

9.1 พัฒนาระบบการป้องกัน การเฝ้าระวัง และการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน เด็กไร้สัญชาติ เด็กพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ ตามความต้องการจำเป็นรายบุคคล เพื่อไม่ให้หลุดจากระบบการศึกษา โดยบูรณาการความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10.1 พัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ

10.2 พัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ ในการนิเทศ และการชี้แนะ (Coaching)

10.3 พัฒนาสมรรถนะครู ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ จิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น

10.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และสมรรถนะด้านวิชาการ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และเลื่อนวิทยฐานะ

- 1.1 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการ การแต่งตั้ง การย้าย การช่วยราชการและการขอมิ
- 1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. การแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

- 2.1 จัดตั้งศูนย์และสถานีแก้หนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ
- 2.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และแนวทางแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทาง

การศึกษา

- 2.3 ดำเนินการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1 จัดทำแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

- 3.3 เสนอปรับเกณฑ์อัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรสายสนับสนุน

3.4 จัดทำคำสั่งมอบอำนาจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการแทนสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 50 คน

3.5 จัดทำรูปแบบการบริหารเจ้าหน้าที่ธุรการ ในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขยายโอกาส

- 3.6 สร้างและใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ในระบบดิจิทัล และส่งเสริมการใช้ DLTV

4. ลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

- 4.1 ดำเนินการรายการประเมิน การรายงานข้อมูล และโครงการของสถานศึกษา

- 4.2 จัดทำรูปแบบและแนวทางการประเมินเพื่อลดภาระของสถานศึกษา

- 4.3 ติดตามผลการประเมินตามแนวทางเพื่อลดภาระการประเมินของสถานศึกษา

5. สร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริต

5.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง โยกย้าย ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขีดอีระบบคุณธรรม และความโปร่งใส กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

5.3 จัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ อาหารกลางวัน อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบ

6. การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์กร

6.1 พัฒนาการสื่อสารทุกช่องทาง

6.2 ติดตามและวิเคราะห์ประเด็นข่าวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

6.3 ผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ สพฐ.

6.4 สร้างเครือข่าย และประยุกต์ใช้ AI เพื่อการประชาสัมพันธ์

ลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง

1. การเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1 จัดหาเครื่องมือ พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการเรียนรู้

1.2 จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงของสถานศึกษา

1.3 พัฒนา ส่งเสริม และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้

เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่ผู้เรียนทุกที่ทุกเวลา

2. สร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว การชี้แนะ (Coaching) และการดูแลสุขภาพกาย

และสุขภาพจิตของผู้เรียน สุขภาพกายรอบด้าน

2.1 พัฒนาระบบการแนะแนวและการชี้แนะแนวทาง (Coaching)

2.2 พัฒนาครูแนะแนวแกนนำ และพัฒนาให้ครูทุกคนให้การแนะแนวนักเรียนได้

2.3 ส่งเสริมสุขภาพจิตนักเรียนวิถีใหม่ด้วย School Health Hero และส่งเสริม

3. ส่งเสริมระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้

และประสบการณ์เพื่อใช้ในการสะสมหน่วยกิต และผลการเรียนของผู้เรียน ผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

3.1 พัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล

3.2 เชื่อมโยง API ระหว่างสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และระบบธนาคาร

หน่วยกิต แห่งชาติ

4. 1 อำเภอ 1 สถานศึกษาคุณภาพ

- 4.1 จัดทำแผนการพัฒนสถานศึกษาคุณภาพ
- 4.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาคุณภาพ
- 4.3 สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. เสริมสร้างทักษะอาชีพ และการมีรายได้ระหว่างเรียน

- 5.1 พัฒนานักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- 5.2 ส่งเสริมให้นักเรียนทำงานหารายได้ในช่วงปิดภาคเรียนฤดูร้อน
- 5.3 ส่งเสริมประสบการณ์อาชีพของนักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 5.4 พัฒนาต่อ ยอดห้องแล็บสอนอาชีพ ในสถานศึกษาต้นแบบสหกรณ์สถานศึกษา
- 5.5 ส่งเสริมการศึกษาร่วมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ทวิศึกษา) ระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย

2.5 พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา

2.5.1 พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 ได้ให้ความหมายคำสำคัญต่าง ๆ ดังต่อไปนี้(พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562. (2562. 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. : 102-104)

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า“พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป เป็นเวลาเจ็ดปี การขยายเวลาใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโดยให้กระทำได้เพียงหนึ่งครั้งแต่ไม่เกินเจ็ดปี

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียน การสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการศึกษา และให้หมายความรวมถึงการนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในพื้นทีนวัตกรรมการศึกษาด้วย

“พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” หมายความว่า พื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม 20 รายงาน วิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการจัดการศึกษาระดับ จังหวัด

“ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา” หมายความว่า พัฒนาการของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ สมรรถนะ ทักษะ และเจตคติ

“สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษา

“สถานศึกษานำร่อง” หมายความว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของเอกชน ที่อยู่ใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอนุมัติให้เป็น สถานศึกษานำร่อง

“คณะกรรมการนโยบาย” หมายความว่า คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการ การศึกษา

“คณะกรรมการขับเคลื่อน” หมายความว่า คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่ นวัตกรรมการ การศึกษา “คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“ก.ค.ศ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 4 ให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1 การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

มาตรา 5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งเพื่อดำเนินการให้มีการขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น
2. ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา
3. กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานำร่องใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในกรณีที่ มีปัญหาเรื่อง การตีความหรือการวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ 21 รายงานวิจัยฉบับ สมบูรณ์ โครงการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมการจัดการศึกษาระดับจังหวัด การตีความจะต้องเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษา และมุ่งเน้นให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของ การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า จาก พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อคิดค้น และพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและ สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สร้างและพัฒนากลไกในการจัดการศึกษาร่วมกัน

2.5.2 รูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

พ.ร.บ.พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 วางโครงสร้างการบริหารและการทำงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย พื้นที่และปฏิบัติการ รายละเอียดดังนี้ (สำนักงานบริหารพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา, รูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562), เข้าถึง เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.edusandbox.com/announcement-2019/>)

2.5.2.1 ระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน (มาตรา 10) มีหน้าที่และอำนาจในการส่งเสริมให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา วางนโยบาย กำกับดูแล วางหลักเกณฑ์การประเมินผล และมาตรฐานข้อมูล เป็นต้น (มาตรา 15) มีสำนักงานบริหารพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นฝ่าย วิชาการและธุรการของคณะกรรมการนโยบาย (มาตรา 18) (2)

2.5.2.2 ระดับพื้นที่ ได้แก่ คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีผู้ว่า ราชการจังหวัด เป็นประธาน (มาตรา 19) มีหน้าที่และอำนาจในการวางนโยบายขับเคลื่อนระดับ จังหวัด ปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกแบบการทดสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นต้น (มาตรา 20) มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นฝ่ายธุรการของคณะกรรมการขับเคลื่อน (มาตรา 24)

2.5.2.3 ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ สถานศึกษานำร่อง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นต้นสังกัด) และสถานศึกษาในสังกัดเอกชน (ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหรือสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด) (มาตรา 27)สถานศึกษานำร่องเหล่านี้จะมีอิสระและความคล่องตัว ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 มีรูปแบบการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับนโยบาย ระดับพื้นที่ และระดับปฏิบัติการ

2.5.3 ประโยชน์ของการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

เนื่องจากในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันเป็นรากฐานสำคัญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพ มีความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน โดยให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง จึงกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้น โดยประโยชน์ที่จะได้รับ มีดังนี้ ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากร่างพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 (20 กุมภาพันธ์ 2562). เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.krisdika.go.th/data/lawdraftutitle/news14002.pdf>)

1. มีกลไกในการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สามารถทดลองจัดการศึกษาที่มีอิสระในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความคล่องตัวอันส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างเต็มที่

2. มีการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ รวมทั้งขยายผลไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งอื่น

3. ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา

4. มีการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเป็นไปโดยเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่ นำไปสู่การยกระดับการจัดการศึกษาของประเทศอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อดีของ พ.ร.บ.พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ต่อสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หากจะใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษานิติบุคคล ก็จะทำให้ได้เห็นแนวทางหรือช่องทางในการปลดล็อก โดยเน้นด้านวิชาการ ด้านบุคคล และด้านงบประมาณที่กำหนดไว้ในมาตราต่าง ๆ ใน พ.ร.บ.พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 อย่างน้อย 9 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, ข้อดีของ พ.ร.บ. ต่อสถานศึกษานำร่อง และอาจเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษานิติบุคคล. (2562), เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566.เข้าถึงได้จาก <https://www.edusandbox.com/announcement-2019/>)

1. ปรับใช้หลักสูตรแกนกลางฯ ได้ ไม่ติดตัวชี้วัด ตามมาตรา 20 (4) มาตรา 25 มาตรา 26
2. มีอิสระในการเลือกซื้อสื่อหนังสือตำราตามกรอบหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามมาตรา 35
3. ออกแบบการทดสอบเฉพาะพื้นที่ได้ อาจไม่ใช้ O-NET/ NT ตามมาตรา 20 (6) มาตรา 36
4. ลด ละ เลิก โครงการที่เพิ่มภาระงานครูและส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามมาตรา 33 และมาตรา 48
5. มีช่องทางให้รัฐสามารถหาแนวทางจัดสรรงบประมาณอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาเป็นแบบ block grant ตามมาตรา 28
6. สามารถใช้จ่ายเงินบริจาคเพื่อสถานศึกษาหรือตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค ตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ตามมาตรา 29
7. สร้างหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพแนวใหม่ อาจไม่อิงการประเมินของ สมศ. ตามมาตรา 37 และมาตรา 38
8. มีช่องทางการผลักดันการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ตามมาตรา 32
9. สามารถคิดค้น พัฒนาและเลือกใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการได้อย่างอิสระเพื่อคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 5 และมาตรา 34

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ข้อดีของ พ.ร.บ. ต่อสถานศึกษานำร่อง มีกลไกในการบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อให้สามารถทดลองจัดการศึกษาที่มีอิสระในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความคล่องตัว คิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา มีการสร้างและพัฒนากิจการศึกษาร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 อาศัยอำนาจ ตามความในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติที่กำหนดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในจังหวัดระยองขึ้น เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ซึ่งเป็นการทดลองกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปยังจังหวัด โดยมีระบบและกลไกการบริหารจัดการพื้นที่ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในด้านวิชาการ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไป ด้วยความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน บริบทพื้นที่ และความต้องการของประเทศ โดยมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ

1. เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ รวมทั้งขยายผลสู่ นักเรียนทั่วประเทศในอนาคต
2. ลดความเหลื่อมล้ำด้านการด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน
3. พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาจังหวัดระยองขยายผลนวัตกรรมการศึกษาทั้งเชิงนโยบายการจัดการเรียนรู้ และการบริหารในสถานศึกษา ไปสู่ นโยบายการศึกษาในระดับชาติและพื้นที่อื่น อาทิ ด้านหลักสูตร ตำรา สื่อการเรียนรู้ การทดสอบ การประเมินสถานศึกษา บุคลากรการเงิน รวมทั้งความสอดคล้องของการบริหารงานด้านต่าง ๆ
4. ร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชนและประชาสังคม ในการจัดการศึกษา การพัฒนาและการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา

2.6 สภาพการบริหารของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

2.6.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดระยอง

1. ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดระยองมีภูมิประเทศเป็นที่ราบชายฝั่งที่เกิดจากการทับถมของตะกอนบริเวณแอ่งลุ่มน้ำระยองและที่ลาดสลับเนินเขาและภูเขา มีลักษณะเป็นลอนลูกคลื่นสูงต่ำสลับกันไป โดยมีพื้นที่ ทิวเขา 2 แนวคือทิวเขาชะเมาทางทิศตะวันออก สูงจากระดับน้ำทะเล 1,035 เมตรและทิวเขาที่อยู่ประมาณกึ่งกลางของตัวจังหวัดเป็นแนวยาวจากอำเภอเมืองระยองขึ้นไปทางเหนือจนสุดเขตจังหวัด มีแม่น้ำสายสั้น ๆ ซึ่งเกิดจากเทือกเขาจันทบุรีและเทือกเขาบรรทัดไหลลงสู่อ่าวไทย แม่น้ำที่สำคัญได้แก่แม่น้ำบางปะกง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำระยอง เป็นต้น ลักษณะชายฝั่งทะเลมีหาดทรายสวยงามและมีเกาะใหญ่น้อยเรียงรายเลียบตามแนวชายฝั่งนับเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ ที่ตั้ง อยู่ทิศตะวันออกของประเทศไทยระหว่างเส้นรุ้งที่ 12-13 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 101-102 องศาตะวันออก มีพื้นที่ประมาณ 3,552 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,220,000 ไร่ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปทางทิศตะวันออกประมาณ 179 กิโลเมตร

2. ลักษณะภูมิอากาศทั่วไป

จังหวัดระยองมีลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน ลมทะเลพัดผ่านตลอดปีพื้นที่ส่วนใหญ่มีอากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัดในช่วงฤดูร้อนและไม่หนาวจัดในช่วงฤดูหนาว บริเวณชายฝั่งทะเลอากาศเย็นสบาย จังหวัดระยอง มี 3 ฤดู ดังนี้ ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ฤดูร้อน ประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์และสิ้นสุดประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย ซึ่งจะนำความชื้นจากทะเลอันดามันพัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ภาคตะวันออกทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกชุกทั่วไป

3. ข้อมูลการปกครองและประชากร

แบ่งการปกครองเป็น 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอเขาชะเมา อำเภอนิคมพัฒนา ประกอบด้วย 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน 181 ชุมชน การปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 27 แห่ง และองค์การบริหาร

ตาราง 4 แสดงขนาดพื้นที่ จำนวนตำบล หมู่บ้าน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายอำเภอ

อำเภอ	เนื้อที่ (ตร.กม.)	ระยะทาง จากอำเภอ ถึงจังหวัด (กม.)	เขตการปกครอง				ตำบล	หมู่บ้าน
			เทศบาล นคร	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	องค์การ บริหาร ส่วน ตำบล		
	3,551.997	-	1	2	27	37	54	439
เมือง	514.547	-	1	1	6	7	15	84
ระยอง								
บ้านฉาง	238.372	27	-	1	3	1	3	20
แกลง	788.463	47	-	-	8	9	15	147
วัง	395.249	70	-	-	1	4	4	29
จันทร์								
บ้านค่าย	489.075	11	-	-	3	5	7	66
ปลวก	618.341	46	-	-	2	6	6	34
แดง								
เขาชะ	269.950	74	-	-	1	3	4	29
เมา								
นิคม	238.000	20	-	-	3	2	4	30
พัฒนา								

ที่มา ที่ทำการปกครองจังหวัดระยอง เดือนสิงหาคม 2565

2.6.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

จังหวัดระยอง มีการจัดการศึกษาทุกระดับและมีความหลากหลาย ทั้งระดับเตรียมความพร้อมระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยหน่วยงานทางการศึกษาจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษา และสังกัดกระทรวงอื่น ๆ จังหวัดระยอง มีสถานศึกษา รวมทุกสังกัด จำนวน 509 แห่ง จำนวนผู้เรียน 172,487 คน และจำนวนครู/บุคลากร จำนวน 10,835 คน ผู้เรียนต่างสัญชาติทุกระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า จังหวัดระยอง มีผู้เรียนต่างสัญชาติ รวมทั้งสิ้น 5,185 คน คิดเป็นร้อยละ 3 เมื่อพิจารณาใน

รายละเอียดผู้เรียนต่างสัญชาติ ที่มากที่สุด คือ กัมพูชา จำนวน 3,458 คน รองลงมา คือ พม่า จำนวน 739 คน และผู้เรียนต่างสัญชาติ ที่น้อยที่สุด คือ ศรีลังกา และสิงคโปร์ จำนวน 1 คน ผู้เรียน ด้อยโอกาสทุกระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า จังหวัดระยอง มีผู้เรียนด้อยโอกาส รวมทั้งสิ้น 23,074 คน คิดเป็นร้อยละ 13.37 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดผู้เรียน ด้อยโอกาสที่มากที่สุดคือ ยากจน จำนวน 22,940 คน รองลงมา คือ กำพร้า จำนวน 58 คน ผู้เรียนที่มีความพิการทุกระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า จังหวัดระยอง มีผู้เรียนพิการรวมทั้งสิ้น 4,850 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.81 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดผู้เรียนพิการที่มากที่สุด คือ ไม่ระบุประเภท จำนวน 2,163 คน รองลงมา คือ บกพร่องทางการเรียนรู้ จำนวน 1,636 คน และจำนวนผู้เรียนพิการที่น้อยที่สุด คือ บกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 23 คน อีกทั้ง จังหวัดระยองมีสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ สถาบัน วิทยสิริเมธี (สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงระยอง . 2565) สนับสนุนการจัดตั้งโดย กลุ่ม ปตท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง วิทยาลัยเฉลิม กาญจนา ระยอง หน่วยวิทยบริการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สถานศึกษาระยองวิทยาคม สถานศึกษาวัดป่าประดู่ เป็นต้น

ตาราง 5 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามสังกัดเป็นรายอำเภอ ปี 2566

ลำดับ	สังกัด/ หน่วยงาน	จำแนกรายอำเภอ								รวม ราย สังกัด
		เมือง ระยอง	บ้าน ฉาง	แกลง	วัง จันทร์	บ้าน ค่าย	ปลวก แดง	เขา ชะเมา	นิคม พัฒนา	
1	กศน.	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	สช./ในระบบ	16	8	2	2	2	4	0	0	34
	สช/นอก ระบบ	51	6	5	0	1	3	0	2	68
	สพฐ/สพป. ระยอง 1	42	14	0	0	29	17	0	12	114
	สพฐ/สพป. ระยอง 2	0	0	59	14	0	0	14	0	87
	สพฐ./สพม. 18 (ระยอง)	7	1	5	1	1	2	2	1	20
	สศศ.	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	สอศ.	6	2	2	0	1	0	0	0	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด/ หน่วยงาน	จำแนกรายอำเภอ								รวม ราย สังกัด
		เมือง ระยอง	บ้าน ฉาง	แกลง	วัง จันทร์	บ้าน ค่าย	ปลวก แดง	เขา ชะเมา	นิคม พัฒนา	
2	อว.	2	0	1	1	1	0	0	0	5
3	พศ.	2	1	0	0	1	0	0	0	4
4	อ.ป.ท. / สถานศึกษา/ วิทยาลัย อปท./ศพด.	16	3	3	0	1	2	0	3	28
		28	13	29	9	25	9	6	9	128
รวมรายอำเภอ		173	49	107	28	63	38	23	28	509

ที่มา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง มิถุนายน 2566

ตาราง 6 แสดงจำนวนผู้เรียนในระบบการศึกษาทุกสังกัด และจำนวนประชากรในวัยเรียน
แยกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา 2566

ระดับการศึกษา	ช่วงอายุ	ประชากร ในวัยเรียน	ผู้เรียนใน ระบบ การศึกษา	ร้อยละของ ผู้เรียนต่อ ประชากรใน วัยเรียน
ก่อนวัยเรียน-ปฐมวัย	0-5	49,473	30,198	61.03
ประถมศึกษา	6-11	58,508	67,708	115.72
มัธยมศึกษาตอนต้น	12-14	29,153	33,852	116.11
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่า	15-17	28,436	28,705	100.94
อุดมศึกษา หรือเท่าเทียม	18-21	35,469	11,493	32.40
รวมทั้งสิ้น	0-21	201,039	171,956	85.24

หมายเหตุ: ไม่รวมนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 531 คน ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test.O-NET) ปีการศึกษา 2563-2565

จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) วิชาหลัก 4 รายวิชา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 – 2565 มีดังนี้

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ O - NET วิชาหลัก 4 รายวิชาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566

ระดับ ประเทศ / จังหวัด	ปีการศึกษา 2563				ปีการศึกษา 2564				ปีการศึกษา 2565			
	ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ				ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ				ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ			
	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์
คะแนนเฉลี่ย												
ระดับประเทศ	56.20	43.55	29.99	38.78	50.38	39.22	36.83	34.31	53.89	37.62	28.06	39.34
ระยอง	59.55	49.17	31.94	41.12	51.52	43.60	37.90	35.12	56.36	41.99	29.80	41.80

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ O - NET วิชาหลัก 4 รายวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566

ระดับ ประเทศ / จังหวัด	ปีการศึกษา 2563				ปีการศึกษา 2564				ปีการศึกษา 2565			
	ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ				ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ				ค่าเฉลี่ยคะแนนร้อยละ			
	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์	ภาษา ไทย	ภาษา อังกฤษ	คณิต ศาสตร์	วิชา ศาสตร์
คะแนนเฉลี่ย												
ระดับประเทศ	54.29	34.38	25.46	29.89	51.19	31.11	24.47	31.45	52.95	32.05	24.39	33.32
ระยอง	55.75	38.05	26.63	30.86	55.52	35.14	26.09	32.95	58.30	36.64	26.52	35.63

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถานการณ์และแนวโน้มด้านการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนของในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดระยอง มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดแต่ยังมีปัญหาที่สำคัญด้านการศึกษา ดังนี้

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่อยู่ในระดับต่ำ ทำให้นักเรียนบางส่วนมีภาวะโภชนาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข และมีนักเรียนบางส่วนต้องช่วยเหลือผู้ปกครองทำงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดเรียน การเข้าชั้น การออกกลางคัน ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง

2. การขยายตัวทางเศรษฐกิจและสถานะสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สภาพครอบครัวขาดความอบอุ่น พ่อแม่ ผู้ปกครองประกอบอาชีพเป็นช่วงเวลา (ทำงานเป็นกะ) ทำให้ไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูบุตรหลาน ตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงระเบียบวินัย ความรับผิดชอบความอดทนให้กับบุตรหลาน ทำให้เด็กแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูบบุหรี่ มั่วสุมตามที่สาธารณะต่าง ๆ การทะเลาะวิวาท การท้องก่อนวัยอันควร และติดยาเสพติด ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

3. ผู้ปกครองบางส่วนเป็นแรงงานจากต่างจังหวัดที่เข้ามาประกอบอาชีพ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและช่องว่างระหว่างรายได้ของผู้ปกครอง ทำให้นักเรียนส่วนหนึ่งต้องได้รับโอกาสที่จะเข้าถึงการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพแตกต่างกัน และบางส่วนต้องอพยพตามผู้ปกครองไปทำงานแห่งใหม่ ทำให้เกิดปัญหานักเรียนออกกลางคัน

4. สถานศึกษาขาดแคลนครูเฉพาะทาง/สาขา เพื่อการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน/กลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ครูที่จบตรงสาขาคณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ครูเฉพาะทางความพิการ เป็นต้น ทำให้นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ความเหลื่อมล้ำของสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กยังประสบปัญหาขาดแคลนอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และบางสถานศึกษายังประสบปัญหาครูไม่ครบชั้น ส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนไม่เต็มตามศักยภาพ

6. จังหวัดระยอง มีกลุ่มประชากรแฝงที่ไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ซึ่งเป็นประชากรที่เดินทางมาทำงานเข้าไปยื่นกลับ และประชากรที่มาอาศัยอยู่ประจำแต่ไม่มีการย้ายทะเบียนบ้านเข้ามาทำให้การวางแผนการจัดการศึกษาเกิดความคลาดเคลื่อนและคุณภาพทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

7. ผลกระทบการจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ได้สร้างปัญหาและความยุ่งยากให้กับการศึกษา ซึ่งจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง อยู่ในพื้นที่สีแดงเข้ม ทำให้ต้องจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งนักเรียนบางส่วนยังมีปัญหาในการปรับตัว ในการใช้เทคโนโลยี ขาดความพร้อมในด้านงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการเรียนออนไลน์ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์มือถือ บางส่วนอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุที่ไม่มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี จึงไม่สามารถให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุตรหลานได้ ส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกัน และไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เกิดการเปลี่ยนแปลงพลิกผันทั่วโลก ถือเป็นปรากฏการณ์ที่กระทบต่อการศึกษาร้ายแรงที่สุดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ทำให้สถานศึกษาต้องปิดการเรียนการสอนเป็นเวลานาน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ระบบการศึกษาหยุดชะงัก ก่อให้เกิดความสูญเสียและความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ 2564 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ พบว่า กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนางานขาดความเป็นระบบ ไม่สะท้อนปัญหาขององค์กร ขาดความชัดเจน ไม่ครอบคลุมกลุ่มงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่ง เห็นความสำคัญในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสม (รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565) และในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานโดยใช้พื้นที่เป็นฐานและใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

2.6.3 นโยบายการจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง

แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง พ.ศ 2562-2565

จากการวิเคราะห์สถานภาพของหน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดระยอง พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาส และสภาพแวดล้อมภายในจุดแข็ง ซึ่งอยู่ในสถานภาพเอื้อและแข็งแกร่ง และเพื่อให้การจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดระยอง มีเอกภาพใน

เงินนโยบาย ดำเนินการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ด้วยเป้าประสงค์เดียวกัน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษา ไม่ว่าหน่วยงานทางการศึกษานั้นจะสังกัดภาครัฐ เอกชน หรือท้องถิ่น การจัดการศึกษาจะต้องให้เกิดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันและตอบสนองความต้องการของ หน่วยงานที่ต้องการอัตราค่าจ้างได้ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562 - 2565) (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดระยอง. 2562 : 62-65) จังหวัดระยอง ฉบับนี้ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของ จังหวัดระยอง ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพผู้เรียนและชีวิตอย่างสมดุล รักษ์ระยอง บนวิถีประชาคมโลก”

นิยามวิสัยทัศน์

1. คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. คุณภาพผู้เรียน หมายถึง การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัดในหลักสูตรทุกระดับ
3. ชีวิตอย่างสมดุล หมายถึง จัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. รักษ์ระยอง หมายถึง การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระยอง เช่น ภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม
5. บนวิถีประชาคมโลก หมายถึง จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจ และสื่อสาร ภาษารวมถึงแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคมเศรษฐกิจของประเทศกลุ่ม อาเซียน และให้ครอบคลุมถึงพหุวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ของทุกประเทศในโลก เรียนรู้ผลประโยชน์ของรัฐและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศด้วย
6. จัดการศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรมไว้ในหลักสูตรและกระบวนการ จัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ตัวชี้วัด ในหลักสูตรทุกระดับ
3. จัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ และทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. จัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระยอง เช่น ภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

5. จัดการศึกษาโดยการส่งเสริมให้รู้ เข้าใจ และสื่อสารภาษา รวมถึงแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมระเบียบกฎหมายที่ควรรู้ สังคมเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในโลก ที่ควรรู้

6. จัดการศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณธรรม รักและภูมิใจในความเป็นระยอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมโลกอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์การจัดการศึกษาแต่ละระดับ

ระดับปฐมวัย รักระยอง มองประชาคมโลก

ระดับประถมศึกษา ภูมิใจในความเป็นระยอง รู้จักประชาคมโลก

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รักระยอง อยู่ร่วมกับประชาคมโลก

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา พัฒนาระยองสู่ความยั่งยืน บนพื้นฐานความเป็นประชาคมโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้เรียนมีจิตสำนึก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทัศนคติ ความเชื่อค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก ศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติและสงบสุข

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะท้อนความรักและการธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ และการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพิ่มขึ้น
2. ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการอบรมลูกเสือ เนตรนารีเพิ่มขึ้น
3. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมือง (Civic Education) เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมที่สร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชันเพิ่มขึ้น
5. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น
6. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพิ่มขึ้น
7. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น
8. ร้อยละของสถานศึกษาที่ปลอดภัยเสพติด
9. สัดส่วนผู้เรียนในสถานศึกษาที่มีคิตะเลาะวิวาทลดลง

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. เสริมสร้างความมั่นคงของสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งคุณธรรม จริยธรรมปลอดภัย และสมานฉันท์
3. ส่งเสริมความเป็นพลเมือง (Civic Education) ในสังคมไทย รวมทั้งการยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
4. เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของคนทุกช่วงวัย จากภัยคุกคามในรูปแบบใหม่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้เรียนมีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัด

1. มีฐานข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมอย่างครบถ้วน
2. สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้น เมื่อเทียบกับผู้เรียนสำเร็จการศึกษา
3. สัดส่วนผู้เรียนวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสังคมศาสตร์
4. ร้อยละของผู้เรียนที่เรียนในระบบทวิภาคี/สหกิจศึกษาในสถานประกอบการที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
5. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น
6. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand) ในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
7. ประชากรวัยแรงงาน (15 - 59 ปี) มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น
8. ร้อยละของประชากรวัยแรงงาน (15 - 59 ปี) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไปเพิ่มขึ้น
9. ร้อยละของกำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น
10. อัตราการได้งานทำ/ประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา (ไม่นับศึกษาต่อ) ภายในระยะเวลา 1 ปี เพิ่มขึ้น
11. อัตราการได้งานทำ/ประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายในระยะเวลา 1 ปี เพิ่มขึ้น
12. ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีสมรรถนะเป็นที่พอใจของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น
13. ร้อยละของสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรสถานศึกษาในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุน การผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะ ทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ
2. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพของประชากรในวัยเรียนและวัยทำงานและเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน
3. พัฒนาฝีมือแรงงานระดับสูงและผู้มีความสามารถพิเศษหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภาคการศึกษา การวิจัย การผลิตและการพัฒนาในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย
4. ปรับทิศทางการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ
5. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการวิจัยในการพัฒนาคน เพื่อเพิ่มผลผลิต มูลค่าทางเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานตัวชี้วัด ในหลักสูตรทุกระดับและครูผู้สอนในทุกระดับและประเภทการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละ ของเด็กปฐมวัยมีความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน (ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา)
2. ร้อยละของนักเรียน อ่านออกเขียนได้เมื่อจบชั้น ป.1
3. ค่าเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนมีผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ O-NET/V-NET/N-NET/BNET เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของผู้เรียนมีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษ ตามช่วงวัย
5. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบ STEM
6. ร้อยละของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์
7. ระดับความพึงพอใจของผู้ปกครอง ต่อกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้
8. ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะความเป็นระยองตามเป้าหมายที่กำหนด
 - 8.1 รักระยอง (ปฐมวัย)
 - 8.2 ภูมิใจในความเป็นระยอง (ประถมศึกษา)
 - 8.3 รักระยอง (ม.ต้น)
 - 8.4 พัฒนาระยองสู่ความยั่งยืน (ม.ปลายขึ้นไป)
9. ร้อยละของผู้เรียนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้

10. ร้อยละของผู้เรียนมีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ สอดคล้องกับช่วงวัย

11. ร้อยละของสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นจังหวัด

ระยอง

12. ร้อยละของสถานศึกษา ที่มีอัตราครูต่อนักเรียน เป็นไปตามเกณฑ์

13. ร้อยละของ ผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

14. ร้อยละของผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจดีต่อการปฏิบัติงาน

15. ร้อยละของครูผู้สอน สอนตรงตามสาขาวิชาเอก

16. ร้อยละของกลุ่มผู้สูงวัยและทุกช่วงวัย ได้รับการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ มาตรฐาน เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์

1. ขกระดับคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานผู้เรียน

2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ทั้งหลักวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและบริบทเชิงพื้นที่

3. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการรู้เท่าทันสื่อปัจจุบัน

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นระยอง

5. พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความต้องการและจัดสรร/เกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอตามเกณฑ์

6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

7. ส่งเสริม สนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม เต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้เรียนมี โอกาสและความเสมอภาคในการรับบริการ การศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพตลอดชีวิต

ตัวชี้วัด

1. อัตราการออกกลางคันลดลง

2. อัตราการเกณฑ์เด็กเข้าเรียน

3. ร้อยละของหน่วยงานอาชีวศึกษาเปิดสอนหลักสูตรตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. ร้อยละของผู้เรียนได้เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ

5. ร้อยละของสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

6. ร้อยละของผู้เรียนที่จบการศึกษา ปวช., ปวส. และอุดมศึกษา จากหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดระยอง ประกอบอาชีพในสถานประกอบการจังหวัดระยอง

7. จำนวนสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบบทวิภาคี/ทวิศึกษา

8. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี

9. อัตราการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษาสูงขึ้น

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วถึงกลุ่มประชากรวัยเรียนทุกประเภท

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมในเชิงพื้นที่ และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีระบบสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตามและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการกระทำ มีคุณธรรมจริยธรรมและน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของศูนย์เด็กเล็กและสถานศึกษาระดับปฐมวัยที่จัดกิจกรรมที่สร้างความตระหนักในสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

2. ร้อยละของผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักในสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมีคุณธรรมจริยธรรมและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น

3. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
4. ร้อยละของจำนวนสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น
5. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมตามโครงการน้อมนาแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น
6. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินต้นแบบสถานศึกษาพอเพียง
7. ร้อยละของครู/บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรม/พัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
8. จำนวนสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาสีเขียวและห้องเรียนสีเขียวเพิ่มขึ้น
9. จำนวนสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาคุณธรรมเพิ่มขึ้น
10. จำนวนสถานศึกษา/สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

1. สร้างจิตสำนึก ปลุกฝังทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมของคนทุกช่วงวัยในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สร้างและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยทุกช่วงวัยให้มีคุณธรรม จริยธรรมเห็นคุณค่าของการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. สร้างความตระหนัก และสร้างเสริมศักยภาพให้ประชาชนในการนำองค์ความรู้ไปใช้จัดการในเรื่องภัยธรรมชาติ ความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ หน่วยงานทางการศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของหน่วยงานทางการศึกษามีเครือข่ายทางการศึกษาที่เข้มแข็ง
2. ร้อยละของสถานศึกษาประชารัฐ ผ่านเกณฑ์การประเมิน
3. ร้อยละของสถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.)
4. ร้อยละของสถานศึกษานาผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและ

การจัดการเรียนการสอน

5. ระดับความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลทางการศึกษาระดับจังหวัด
6. จำนวนหน่วยงานทางการศึกษาที่มีมหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยง
7. ร้อยละของสถานศึกษามีหลักสูตร/แผนการสอนเพื่อการอยู่ร่วมกันในกลุ่มประเทศ

อาเซียนและประชาคมโลก

8. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพภายใน
9. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการจัดการศึกษา
2. เพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาเพื่อการอยู่ร่วมกันในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลก
3. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อการศึกษา
5. ส่งเสริม พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาและสถาบันการศึกษา

กรอบหลักสูตรท้องถิ่นจังหวัดระยอง

กรอบหลักสูตรท้องถิ่นจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) ด้วยหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 19/2560 ให้มีการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อน และสั่งสมมาเป็นเวลานานจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งสำนักงานศึกษาธิการภาคจำนวน 18 ภาค เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาในระดับพื้นที่

ในระดับจังหวัดได้มีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) โดยมีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการจัดการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประสานและส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมการสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีมติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง โดยมีคณะกรรมการบริหารการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง มีหน้าที่ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดระยอง โดยได้รับความร่วมมืออย่างดีจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ผ่านกระบวนการระดมสรรพกำลัง การวิจัย การสัมมนา การวิเคราะห์และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของจังหวัดระยองอย่างแท้จริง

กรอบสมรรถนะ

หลักสูตรการจัดการศึกษาจังหวัดระยอง มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียนให้คนระยองเป็นคนไทยที่ฉลาดรู้ (Literacy Thais) คนไทยสามารถสูง (Smart Thais) คนไทยอยู่ดีมีสุข (Active Citizen)

1. สมรรถนะหลักพื้นฐาน (Basic Core Competencies) หมายถึง สมรรถนะการเรียนรู้พื้นฐาน คือ เป็นสมรรถนะของ Basic Literacy ที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และเป็นสมรรถนะที่พัฒนาข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือนำไปประยุกต์ใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้

1.1 การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและความเป็นไทย (Thai Language for Communication and Thainess)

1.2 คณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวัน (Mathematics in everyday life)

1.3 การสืบสอบทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ (Scientific Inquiry & Scientific Mind)

1.4 การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (English for Communication)

2. สมรรถนะหลักทั่วไป (Generic Core Competencies) ประกอบด้วย

2.1 ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรม (Higher Order Thinking Skills (4R) and Innovations) 4Rs; Reasoning, Critical, Thinking, Problem solving and Creative thinking

2.2 การรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล (Media, Information and Digital Literacy .MIDL)

2.3 ทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตน (Life Skills and Personal Growth)

2.4 ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ (Career and learning Skills)

2.5 การทำงานแบบรวมพลัง เป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership)

2.6 พลเมืองมีส่วนร่วมและสำนึกสากล (Active Citizen and Global Mindedness)

สาระการเรียนรู้

สาระที่ 1 การพัฒนากำลังคนสู่ความเป็นผู้นำ (Manpower)

การพัฒนากำลังคนสู่การเป็นผู้นำโดยเตรียมกำลังคนให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างคนระยองให้เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สังคมยุคดิจิทัล ด้วยภาษาที่หลากหลาย เป็นคนดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างผู้เรียนให้เป็นผู้นำและผู้ตามสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้จนเกิดผลสำเร็จ

สาระที่ 2 ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Ancestor)

การเรียนรู้และจดจำรากเหง้าของคนระยอง ประเพณี ปฏิบัติ ทำตามรากเหง้าของคนระยอง พัฒนาต่อยอดรากเหง้าความเป็นระยอง เข้าใจพื้นฐานจังหวัดระยอง สืบค้น ค้นหา มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่เกิดจากความถนัดของตน ที่เกิดจากรากเหง้าของตน

สาระที่ 3 ทรัพยากร (Resource)

ทำความเข้าใจภูมิประเทศแหล่งทรัพยากรในจังหวัดระยอง พร้อมสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสืบค้น ค้นหา แหล่งเรียนรู้ ข้อมูลจังหวัดระยอง พร้อมระบุระบุปัญหาและแนวทางการแก้ไข พัฒนาได้

สาระที่ 4 การจัดการถิ่นฐาน (City Planning)

ตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดการถิ่นฐานของตน ชุมชน ท้องถิ่น และจังหวัดระยองให้ปลอดภัยน่าอยู่ จัดทำข้อเสนอและพัฒนาถิ่นฐานของตน ชุมชน ท้องถิ่นและจังหวัด

ระยองให้มีความปลอดภัยน่าอยู่ สามารถสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่ตนเองอาศัยอยู่ ระบุปัญหาของท้องถิ่นที่ตนเองอยู่ได้ พร้อมหาแนวทางพัฒนา เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขได้ มีความภูมิใจในถิ่นฐาน และสร้างเมืองระยองให้น่าอยู่และปลอดภัย

สาระที่ 5 อาชีพ (Occupation)

พัฒนาคนให้มีฝีมือ เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ มีแนวทางการพัฒนาอาชีพเชิงสร้างสรรค์ในสิ่งดี เลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ พัฒนาอาชีพเชิงสร้างสรรค์ และตอบโจทย์บริบทของจังหวัดระยอง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. มีความคิดริเริ่ม มีอุดมการณ์ และมีค่านิยมชีวิตที่ดี
2. เป็นผู้นำ เป็นผู้ตามที่ดี และกล้าแสดงออก
3. มุ่งมั่นในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
5. เก่งภาษาอังกฤษและสื่อสารได้เป็นอย่างดี
6. มีระเบียบวินัยในชีวิตการทำงาน
7. มีจิตอาสา/จิตสาธารณะ
8. มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม
9. มีความสุขภาพทั้งกาย วาจา และใจ (การให้เกียรติผู้อื่น)
10. เคารพสิทธิของผู้อื่น

เป้าหมาย/จุดเน้น

1. เด็กระยองต้องเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สังคมดิจิทัล
2. คนระยองรู้รากเหง้าเท่าทันสังคม อุดมปัญญา จิตใจดี มีวินัย มีรายได้ ใส่ใจสุขภาพ
3. คนระยองมีจิตสำนึกในการพัฒนาเมืองระยองให้เป็นเมืองน่าอยู่
4. คนระยองมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม
5. คนระยองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
6. มีหลักสูตรระยอง แหล่งเรียนรู้ และศูนย์สร้างสรรค์ปัญญา
7. การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาจังหวัดระยอง

การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น

การประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับท้องถิ่น เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนและการรายงานผลการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2551 เป้าหมายและจุดเน้นของกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น โดยการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการ เครื่องมือที่หลากหลาย มีคุณภาพ เชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่น

การนำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดนำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1. นำไปบูรณาการกับสาระ (เนื้อหา) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. นำไปกำหนดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมตามความต้องการของผู้เรียน

3. อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง ด้วย กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จึงจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยองขึ้น เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษารูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นการทดลอง กระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปยังจังหวัด โดยมีระบบและกลไกการบริหารจัดการพื้นที่ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้สถานศึกษามีอิสระในด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไป ด้วยความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน บริบทพื้นที่และความต้องการของประเทศ โดยมีเป้าหมาย 4 ประการ คือ

1. เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เจตคติทักษะสำคัญ และความรู้ รวมทั้งขยายผลสู่นักเรียนทั่วประเทศในอนาคต

2. ลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับผลการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มอ่อนและยากจน

3. พัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาระดับจังหวัด ขยายผลนวัตกรรมการศึกษาทั้งเชิงนโยบายการจัดการเรียนรู้และการบริหารในสถานศึกษาไปสู่ นโยบายการศึกษาในระดับชาติ

และพื้นที่อื่น เช่น ด้านหลักสูตรตำรา สื่อการเรียนรู้ การทดสอบ การประเมินสถานศึกษา บุคลากร การเงิน รวมทั้งความสอดคล้องของการบริหารงานด้านต่าง ๆ

4. ร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และประชาสังคมในการจัดการศึกษาการพัฒนา และการขยายผลนวัตกรรมการศึกษา

ทั้งนี้ พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ การศึกษารูปแบบใหม่ ภายใต้กลไกการทำงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง โดยการกำกับทิศทางงานของคณะกรรมการอำนวยการพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนการจัดตั้งและบริหารจัดการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยประสานความร่วมมือของหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะให้เกิดการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การให้ความเห็นชอบการปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประชุมมีมติ ให้ความเห็นชอบการปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษานำร่อง จำนวน 22 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาจาก 6 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยอง จำนวน 4 แห่ง 2) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จำนวน 1 แห่ง 3) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 3 แห่ง 4) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 9 แห่ง 5) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 4 แห่ง และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน 1 แห่ง โดยสถานศึกษาทุกแห่งมีการปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย นำกรอบหลักสูตรจังหวัดระยอง (Rayong MARCO) มาใช้กับรายวิชาใน 8 กลุ่มสาระ ปรับการ วัดผลสำเร็จของรายวิชาเป็นสมรรถนะ และปรับโครงสร้างเวลาเรียนให้สอดคล้องกับจุดเน้นของ สถานศึกษา

นอกจากผลการถ่วงรองการปรับใช้หลักสูตรแกนกลางฯ แล้ว คณะทำงานมีความเห็น เพิ่มเติม อีก 4 ประการ ได้แก่

1. การนำเสนอหลักสูตรมีลักษณะเป็นทีมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู การตอบประเด็นข้อซักถามสามารถตอบได้เป็นทีมแสดงให้เห็นว่า กรณีในสถานศึกษานำร่องมีการ เรียนรู้และร่วมมือจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการสื่อสารภายในสถานศึกษามีความชัดเจน

2. การปรับใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษานำร่อง มีเหตุผล ในการปรับ โดยสถานศึกษาสามารถบอกเหตุผลที่สอดคล้องกับจุดเน้นหรือ School concept

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผู้เรียนและสภาพภูมิสังคม ทั้งที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2562 ที่มีแนวคิดที่จะ พลิกโฉมแนวทางการปฏิบัติ จากมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดอัตลักษณ์ของตนเอง โดย สถานศึกษาสู่การประเมินคุณภาพที่กำหนดโดยสถานศึกษา “การสร้างคนตามบริบทสถานศึกษา”

3. สถานศึกษานำร่องมีนวัตกรรมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารหลักสูตร การกำหนดโครงสร้างเวลาเรียน การกำหนดรายวิชา และแนวทางการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม ศักยภาพของผู้เรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน สังคม จังหวัดระยอง ประเทศ และสากล

4. รูปเล่มหลักสูตรสถานศึกษาบางแห่งยังไม่มีมาตรฐาน ได้เสนอแนะให้สถานศึกษาได้ ปรับปรุงรูปแบบของหลักสูตรสถานศึกษานำร่องพื้นที่การศึกษาจังหวัดระยอง

ทั้งนี้พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ การศึกษารูปแบบใหม่ ภายใต้กลไกการทำงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการ การศึกษาจังหวัดระยอง โดยการกำกับทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการอำนวยการพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนการจัดตั้ง และบริหารจัดการพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยประสานความ ร่วมมือของหน่วยงานบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนะให้เกิดการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ. 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น นับว่าเป็นความท้าทายต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ใช้พื้นที่ เป็นฐาน โดยจังหวัดระยองเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการนั้น เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบใหม่ โดยมีระบบและกลไกการบริหารจัดการ พื้นที่ด้วยตนเอง ด้วยความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนตามบริบทพื้นที่และความต้องการของประเทศ ให้มี ประสิทธิภาพ และพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาจังหวัดระยองสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจศึกษาวิจัย เพื่อหาข้อค้นพบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดระยอง อันจะเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการประกันคุณภาพสถานศึกษาและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการนำพาองค์กรสู่ ความเป็นเลิศ และขยายผลนวัตกรรมการศึกษา ทั้งเชิงนโยบายการจัดการเรียนรู้ และการบริหารใน สถานศึกษาไปสู่ นโยบายการศึกษาในระดับชาติและพื้นที่อื่นต่อไป

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์มอน (Marmon, 2002 : 101) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารมืออาชีพในโครงการการศึกษาที่ได้รับทุนภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .97 และสมรรถนะที่เกี่ยวกับการจัดการทุนการศึกษา คือ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การให้คำปรึกษาด้านหลักสูตร ความช่วยเหลือทางการเงิน การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ การวางแผนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

คาโฮม็อก (Mok, 2003 : 214) ศึกษาเรื่อง Decentralization and marketization of education in Singapore: A case study of the school excellence model เพื่อตรวจสอบและศึกษาปรัชญาและรูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์ เพราะรัฐบาลของประเทศสิงคโปร์พยายามที่จะเพิ่มศักยภาพของพลเมืองของตนให้สูงสุดในการพัฒนาความทันสมัยทางเศรษฐกิจต่อไป เพื่อให้พลเมืองของตนมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์มากขึ้นรัฐบาลสิงคโปร์ยอมรับอย่างเปิดเผยถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาของตนเองมากขึ้น ด้วยการแนะนำ นโยบายการกระจายอำนาจรัฐบาลสิงคโปร์หวังว่าสถานศึกษาจะมีอิสระและความยืดหยุ่นมากขึ้นในการพัฒนาจุดแข็งของพวกเขา และด้วยเหตุนี้ แต่ละสถานศึกษาสามารถพัฒนาด้วยคุณลักษณะเฉพาะของตนเองได้ วิธีหนึ่งในการส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพคือการแนะนำ "รูปแบบความเป็นเลิศของสถานศึกษา" (SEM) เพื่อดึงดูดสถานศึกษาในแบบฝึกหัดการพัฒนาตนเองและการประเมินตนเอง เอกสารนี้กำหนดบริบทของนโยบายนี้เพื่อตรวจสอบและศึกษา (SEM) อันประกอบด้วย กลุ่มสนับสนุน และกลุ่มผลลัพธ์ ดังนี้ 1) กลุ่มสนับสนุนให้ความสนใจเกี่ยวกับผลลัพธ์จะเกิดขึ้นได้อย่างไร 2) กลุ่มผลลัพธ์สนใจว่าผู้นำของสถานศึกษา กำหนดคุณค่าและการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า สถานศึกษาโดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาแผนปฏิบัติ การเพื่อจะสนับสนุนการปฏิบัติงาน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ สถานศึกษา โดยการตรวจสอบทิศทางที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนาแผนปฏิบัติ การเพื่อจะสนับสนุนการปฏิบัติงาน การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกับการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเป็นช่วง ๆ โดยสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพโดยพยายามใช้ทรัพยากรทั้งภายใน

และภายนอกสถานศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ในขณะที่อีกกลุ่มจะเน้นที่การตรวจสอบว่าการออกแบบของสถานศึกษา การปฏิบัติการจัดการ การปรับปรุงกระบวนการหลักในภาพรวมของการจัดการศึกษา และการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้เรียนรวมไปถึงผลลัพธ์ทางด้านบุคลากรที่ให้ความสำคัญในด้านการอบรมพัฒนาขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของหุ้นส่วนและความต้องการของสังคม

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman, 2004 : 79) ได้ทำการวิจัยการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลจะขึ้นอยู่กับตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมดอย่างน้อย 7 ตัว ซึ่งในภายหลังบริษัทแมคคินซีเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า โครงสร้างพื้นฐาน 7-S (McKinsey 7-SFramework) ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) คนหรือพนักงาน (Staff) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ระบบและวิธีการ (System) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Value) นอกจากนี้ การวิจัยในครั้งนี้ ยังพบคุณลักษณะของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ประการ ของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูง คือ 1) มุ่งเน้นการปฏิบัติ 2) มีความใกล้ชิดกับลูกค้า 3) มีความอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ 4) เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน 5) สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน 6) ทำธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง 7) รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยความสะดวก และมี 8) เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

แฮสเซลและแฮสเซล (Hassel and Hassel, 2005 : 65) ได้ทำการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จสูง และมีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเคลื่อนไหวเพื่อผลลัพธ์ (driving for results) 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (solving problems) 3) การแสดงออกถึงความมั่นใจ (showing confidence) และ 4) การแสดงคามมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (influencing others) และการเริ่มต้นของความสำเร็จคือการบรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่ที่ผู้นำจะใช้เพื่อการสานสัมพันธ์ ผู้นำเหล่านี้จะไม่มุ่งไปที่ทักษะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานช่วงนอกเวลางาน แม้ว่าสิ่งนี้จะมีความจำเป็นภายหลังก็ตาม นั่นคือการใช้อำนาจในการดำเนินงานระหว่างองค์กรในความจำเป็นระยะสั้นในบริบทของสถานศึกษาพฤติกรรมของการแสดงความสามารถนี้ รวมไปถึงการใช้ทักษะอำนาจกับบุคคล เพื่อจูงใจ ครู ผู้ปกครองและผู้เรียนเกี่ยวกับภาระหน้าที่ใหม่ of สถานศึกษา การพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานแบบส่วนตัว รวมถึงผู้เรียนหรือ

ผู้ปกครอง ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา แม้ว่าผู้นำเหล่านี้จะมีทักษะส่วนบุคคลอย่างดีเยี่ยม แต่พวกเขาเหล่านั้นจะเสียสละความสัมพันธ์ระยะยาวถ้ามีความจำเป็นที่ต้องทำเพื่อบรรลุถึงผลการเรียนรู้

แวน ฮอร์น (Van Horn. 2017 : 45) ศึกษาองค์ประกอบของความเป็นเลิศโดยการวิเคราะห์สถานศึกษาในระดับตำบลจำนวน 4 แห่ง ซึ่งมี 1 แห่ง ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศในปี ค.ศ. 2015 จากกระทรวงศึกษาธิการ สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาในระดับตำบลที่ยังคงใช้รูปแบบการบริหารของ McKinsey (McKinsey 7-S model) คุณภาพการแสดงออกที่ดีเลิศของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ที่ดีเลิศของนักเรียน

ฟูลตัน สคูล (Fulston Schools. 2019 : 108) ได้เสนอรูปแบบสำหรับความเป็นเลิศสำหรับสถานศึกษาประกอบด้วยระบบการบริหาร 6 ระบบด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำ การมุ่งมั่นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนกระบวนการสนับสนุนและการศึกษาทรัพยากรบุคคล และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ในแต่ละระบบย่อยมีรายการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความท้าทายของผู้นำการสื่อสารคุณค่า และความเชื่อของระบบ การกำหนดทิศทางและการประกาศถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การประชาสัมพันธ์ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ 2) การมุ่งมั่นนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย การกำหนดความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการบริการลูกค้าที่ดีเยี่ยม การกำหนดระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การตรวจสอบความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถและความต้องการของพนักงานการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม การนิยามวัตถุประสงค์ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายและกลยุทธ์สำหรับแต่ละเป้าหมาย การมุ่งไปยังทิศทางเดียวกันของแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแผนกต่าง ๆ และการจัดสรรทรัพยากรตามแผนกลยุทธ์ 4) การวางแผนการศึกษาและกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย การวางแผนการปรับปรุงการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องโดยการผ่านกระบวนการปรับปรุง (See-plan-do-check-cycle) การกำจัดโปรแกรมและกระบวนการที่ไร้ประสิทธิภาพและไม่จำเป็น การตรวจสอบและการนำแบบอย่างของสถานศึกษาที่ดีมาเปรียบเทียบกับเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 5) ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การขยายความสามารถของพนักงานและการพัฒนาบุคคล การมอบอำนาจให้กับพนักงานได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบใน

ระบบการปรับปรุงสถานศึกษา การมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการให้รางวัลที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การสนับสนุนช่องทางการสื่อสาร ความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ระหว่างแผนกและสถานศึกษา และการกำหนดระดับความพึงพอใจของพนักงาน 6) ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลงานที่ตรงหรือเหนือกว่าเป้าหมายที่วางไว้และผลงานที่ตรง หรือเหนือกว่าสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นได้

ออสมาน (Osman. 2020 : 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้นำสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้นำควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และค่านิยมและกำหนดให้ชัดเจนครอบคลุมบริบทของสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จของนักเรียนเป็นจุดสำคัญของผู้นำทุกคน

ออซเดมิร์คโคบาล และบอซคุต (Ozdemir,S.,Çoban,O., &Bozkurt, S. 2020 : 1) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของครูในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามความคิดเห็นของครู โดยการใช้แบบจำลองเชิงพรรณนาที่อธิบายสถานการณ์ การศึกษาได้ดำเนินการการรับข้อมูลจากครูมีการใช้สองมาตราส่วน : มาตราส่วนทักษะของผู้บริหารการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 และมาตราส่วนความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการโรงเรียนและความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาจึงถูกนำมาใช้ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทักษะของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทุกมิตินอกจากนี้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้จัดการการศึกษายังพบว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของพวกเขา จากผลการวิจัยพบว่าความรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบ เป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำและทักษะความรับผิดชอบเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านการจัดการ

2.7.2 งานวิจัยในประเทศ

สุกฤษฎี มายูศิริ (2560 : 294-295) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญญา 3 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศตามหลักปัญหา 3 ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ออกเป็น 5 ด้าน 3 ปัจจัย มีส่วนร่วม โอกาส คุณภาพ หรือเรียกโดยย่อว่า CLTAM MODEL สามารถอธิบายได้ ดังนี้ 1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) รู้เข้าใจการจัดทำหลักสูตร คิดออกแบบพัฒนาหลักสูตรนำสู่การปฏิบัติเรียนรู้ เข้าใจตามความถนัดและสนใจวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเสมอภาคความรู้เหมาะสมกับเพศและช่วงวัย มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. ด้านการเรียนการสอน (Learning & Teaching) ร่วมเรียนรู้ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบออกแบบการเรียนรู้ สไตล์การเรียนรู้ (Style) เรียนรู้โดยการปฏิบัติและด้วยตนเอง เรียนรู้ เข้าใจ เข้าถึงหลักสูตรแผนการเรียนรู้เทคนิคการสอนวิชาการ อาชีพ ทักษะชีวิต ปฏิบัติการวัดผลอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย ผู้เรียนรู้ได้ความรู้อย่างสนุกมีความสุขอยู่ร่วมกับผู้อื่น คุรุมีจิตวิญญาณ นักเรียนมีแรงบันดาลใจความรู้กตเวทิตาตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ศึกษาเรียนรู้และเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี คิดและสร้างนวัตกรรมจากที่เรียนรู้ได้ คิดเป็น แก้ปัญหาได้จากเทคโนโลยี ปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้ได้ความรู้เชิงประจักษ์ ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม รู้และเข้าใจเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยในระดับหนึ่งอย่างเท่าเทียม คิดและพัฒนาเทคโนโลยีให้เข้าบริบท ปฏิบัติด้วยตนเองจนเห็นผลเชิงประจักษ์ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ รู้เท่าทันเทคโนโลยี แยกแยะได้ว่าเทคโนโลยีใดเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละช่วงวัย คิดพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่ได้ ปฏิบัติตรงตามสมรรถนะการใช้เทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารของหลักสูตรได้ 4. ด้านวัดและประเมินผล (Assessment & Evaluation) รู้และเข้าใจในการวัดผลและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง (Authentic Assessment) ให้ครอบคลุมพุทธรวิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย ปฏิบัติการวัดและประเมินผลอย่างมีระเบียบ มีหลัก มีเกณฑ์ ถูกต้องเหมาะสม สามารถอธิบายในการวัดและประเมินผลได้วัดประเมินผลอย่างเหมาะสมกับช่วงวัย ปฏิบัติการวัดให้เที่ยงตรงเป็นธรรมคงเส้นคงวา รู้และเข้าใจนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การศึกษาต่อทั้งวิชาการ วิชาชีพ วิชาชีพปฏิบัติประยุกต์และนำไปประกอบอาชีพได้ 5. ด้านบริหารจัดการ (Management) มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ปฏิบัติอย่างจริงจัง เฝ้าระวังคุณภาพตรงสู่ผู้เรียน เข้มแข็งเข้มแข็ง คิดกระบวนการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เข้าใจในสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ลงมือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ตามบันทึกข้อตกลง MOU (Memorandum of Understanding) ทุกระดับ ประกันคุณภาพ ความปลอดภัย โอกาส มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม คิดใหญ่ เริ่มเล็ก ทำเล็ก กิจกรรมร่วมคิด

ร่วมทำ ร่วมบริหารจัดการ นำทางด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเป็นฐาน ประสานชุมชน มุ่งตรงหลักกรรมมาภิบาล พัฒนาอย่างมีส่วนร่วม คิด แก้ปัญหาบนฐานของการวิจัย ใส่ใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งคุณภาพชีวิตผู้เรียน บริหารจัดการ วิชาการสู่ความเป็นเลิศ มุ่งคุณภาพ ความยั่งยืน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อตนเองในการยกระดับสติปัญญา

อมลรดา พุทธินันท์ (2561 : 59) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยสรุปได้ว่ากระบวนการ เพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าน้ำหนักตัวแปรสูงสุดจาก ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารรองลงมาคือตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งระบบองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) ปัจจัยป้อน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำทักษะการบริหารความมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี พฤติกรรมผู้นำ ด้านบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยความรู้ประสบการณ์ วิชาชีพคุณลักษณะครูแรงจูงใจระบบบริหารการศึกษาของ อปท. และอาคารสถานที่ 2) กระบวนการแปรรูปประกอบไปด้วย ความสามารถในการนโยบายนไปสู่การปฏิบัติการใช้ ทักษะความสามารถด้านการบริหารและการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลงบประมาณและ ดำเนินงานตามระบบบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลงการ ดำเนินงานตามระบบบริหารการศึกษาของ อปท. 3) ผลผลิต ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูคุณภาพ

ศรดา ชัยสุวรรณ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสู่ความ เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชน มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางานองค์กรเชิงกลยุทธ์ และ ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนางานองค์กรเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรธุรกิจเอกชน ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สารสำคัญ 7 หมวด ประกอบด้วย (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นบุคลากร (6) การมุ่งเน้นการ ดำเนินการ และ (7) ผลลัพธ์ 4) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ และ 5) แนวทางสู่การปฏิบัติและพบว่า รูปแบบการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สันติชัย ใจชุ่มชื่น (2561 : 125) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารนวัตกรรมการสู่ความเป็น เลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารนวัตกรรมการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ มี 50 ประเด็น 2) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มี 45 ประเด็น 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร มี 45 ประเด็น 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 45 ประเด็น 5) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน มี 45 ประเด็น 6) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มี 45 ประเด็น และ 7) ด้านการพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดการศึกษา มี 45 ประเด็น โดยในองค์ประกอบแต่ละด้านมีกระบวนการบริหารจัดการตามหลักวงจรคุณภาพ 4 ขั้นตอน และ 15 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน มี 6 ขั้นตอน 2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน 3) การตรวจสอบผลการดำเนินงาน มี 2 ขั้นตอน และ 4) การแก้ไขพัฒนาระบบ มี 3 ขั้นตอน รวมทั้งรวมทั้งหมด 320 ประเด็น และผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารนวัตกรรมการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ชยากร สาริรัตน์ (2562 : 108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารอย่างคุณภาพ 5) มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) การจัดโครงสร้างองค์กร และผลยืนยันองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ 72 ตัวแปร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

พุทธิภา เหล็กคงสันเทียะ (2562 : 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 2) สร้างรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 3) ประเมินรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัย พบว่า

1) องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพนักเรียน (2) ด้านคุณภาพครู (3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (4) ด้านการบริหารหลักสูตร (5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระดับการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 มีองค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพนักเรียน (2) ด้านคุณภาพครู (3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (4) ด้านการบริหารหลักสูตร (5) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่าประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

บันทึก ประติธน์นอก (2562 : 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารองค์กรการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ฉันทน์ วิทยาประโคน (2563 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาสภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาส

ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านการจัดการทรัพยากร (3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม และ (5) ด้านการบริหารวิชาการ 2) คุณภาพของความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษามีองค์ประกอบ 7 ด้านดังนี้ (1) ด้านการนำองค์กร (2) ด้านการจัดการแผนยุทธศาสตร์ (3) ด้านยึดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (4) ด้านการวัดผลการวิเคราะห์ผลและการจัดการความรู้ (5) ด้านพลังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (6) ด้านการจัดการระบบและ (7) ด้านผลสัมฤทธิ์ 3) สภาพการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการทรัพยากร ลำดับที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ลำดับที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ ลำดับที่ 4 ด้านการบริหารวิชาการ และลำดับที่ 5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม 4) คุณภาพความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ ด้านการจัดการแผนยุทธศาสตร์ และด้านการวัดผลการวิเคราะห์ผล และการจัดการความรู้ด้านพลังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และลำดับที่ 3 ด้านการจัดระบบโดยองค์ประกอบความเป็นเลิศที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือด้านสัมฤทธิ์ผล 5) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ระหว่างองค์ประกอบการบริหารกับคุณภาพความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามสมมุติฐานด้วยค่าสถิติอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ กับจำนวนองศาอิสระมีค่าเท่ากับ 1.115 ดังนั้น วัดความกลมกลืนสมบูรณ์ ได้แก่ GFI มีค่าเท่ากับ 0.969 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.960 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.011 6) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพความเป็นเลิศของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อย คือ การจัดการทรัพยากร การบริหารวิชาการ การวางแผนกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม และภาวะผู้นำ โดยมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.31 0.27 0.26 0.24 และ 0.12 ตามลำดับ

พจนนา พูนสวัสดิ์ (2563 : 90) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารกำหนดทิศทางนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม สถานศึกษา มุ่งเน้นด้านวิชาการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่นตามบริบทของสังคมไทยโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผน

เชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT ที่กำหนดทิศทางของสถานศึกษาตามกลุ่ม เป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ผู้บริหารมีการจัดหลักสูตรการเรียนที่มีความโดดเด่นและหลากหลาย ตอบสนองความสนใจของผู้เรียน ประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารจัดทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างมีคุณภาพเพียงพอพร้อมต่อการใช้งานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสถานศึกษาเอกชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา 5) การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นคงในอาชีพ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ พบว่า สถานศึกษามีระบบและกลไกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และ 7) ผลลัพธ์ พบว่า ผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ส่งผลต่อความมั่นคงและชื่อเสียงของสถานศึกษา

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563 : 90) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด-19 เพื่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จนไม่สามารถจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความปกติใหม่โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางโดยใช้แนวทางในการบริหาร เปลี่ยนรูปแบบการสอนเป็นการสอนแบบออนไลน์ เตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้วยการเตรียมอุปกรณ์และเทคโนโลยี จัดอบรมครูและบุคลากรรวมทั้งมีการออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายในการจัดการเรียนรู้

ธันว์ เฉลิมพงษ์ (2563 : 109) กลยุทธ์การบริหารจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ (NEWNORMAL) จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อ พบว่า วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ (New Normal) ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในวิถีฐานใหม่ พัฒนาระบบ

การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ ครูมีการจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ สถานศึกษามีทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างเพียงพอ สถานศึกษามีงบประมาณที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่ สถานศึกษามีการบริหารจัดการเรียนการสอนในวิถีฐานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ, ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียนและความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ ออกแบบแผนสำหรับหน่วยการเรียนรู้และสอนอย่างเหมาะสม และยกระดับการประเมินเพื่อการพัฒนา

ธงชัย คำปวง (2563 : 100) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูแบบองค์รวมของโรงเรียนบ้านห้วยโรงนอก โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนปลายทางมาศพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาครูแบบองค์รวม แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับองค์กร (2) กลุ่ม/ทีม (3) ระดับบุคคล มีการพัฒนาเป็น 30 ประเด็น 2) ผลการดำเนินการขึ้นเตรียมการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่า ทีมเทียบเคียงสมรรถนะ มีจำนวน 21 คน และทีมพัฒนาครู จำนวน 8 คน โดยผลการวิเคราะห์ช่วงห่างส่วนใหญ่ต่ำกว่าโรงเรียนต้นแบบทุกมิติ การพัฒนาหลังจากนั้น ทีมพัฒนาทำแผนพัฒนาครูแบบองค์รวม ประกอบด้วย 5 โครงการ 3) ผลการประเมินการพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ พบว่า การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม และมีผลการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาครูแบบองค์รวม หลังการพัฒนาวรรตตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และสูงกว่าก่อนการพัฒนา โดยภาพรวมของการพัฒนาครูทั้ง 3 ระดับ และประเด็นเทียบเคียงสมรรถนะย่อย

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์และคณะ (2563 : 314-315) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยแบบผสม ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ส่วนผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ พบว่าโดย

ภาพรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์พบว่าโดยภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือควรปรับปรุงหลักสูตรโดยใช้วงจรการบริหารแบบมี คุณภาพ PDCA เน้นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเองผ่านกระบวนการ สอนแบบ Active learning และควรมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่มี ความหลากหลายให้มี ความสอดคล้องกับตัวชี้วัดตามหลักสูตรและนำผลที่ได้พัฒนากระบวนการสอนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และควรมีการประชุมวางแผนนิเทศการสอน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รังสรรค์ พรหมมา (2563 : 115) ศึกษาแนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าสภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในสถานศึกษาขนาดเล็กในด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครูผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในวิถีการเรียนรู้ใหม่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในส่วนของแนวทางการบริหารจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ประกอบด้วย ด้านการบริหารหลักสูตรในวิถีการเรียนรู้ใหม่ ด้านการพัฒนาครูในวิถีการเรียนรู้ใหม่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ ด้านการประเมินผลในวิถีการเรียนรู้ใหม่ ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครูผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในวิถีการเรียนรู้ใหม่ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่

ลัดดาวัลย์ มะรัตน์ (2563 : 209) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดการความรู้ และประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรองค์ประกอบ 2) ตัวแปรหลักทั้งสามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางถึงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนานั้นมีองค์ประกอบอิทธิพล ประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การจัดเตรียมข้อมูล และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร โดยตัวแปรอิทธิพลทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร้อยละ 54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตามการนำไปใช้ในทางปฏิบัตินั้น ยังจำเป็นต้องเน้นพฤติกรรมบริหาร และพฤติกรรมการทำงานที่สัมพันธ์กับการนำความรู้ใหม่ที่สร้างขึ้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรการเก็บรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีไว้สำหรับใช้ประโยชน์ในอนาคต และการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคม รวมถึงการจัดเตรียมข้อมูลเป็นองค์ประกอบ

สำคัญแรกสุดของการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยมีพฤติกรรมด้านการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานไว้อย่างครบ และการมีผู้รับผิดชอบจัดเตรียมข้อมูลโดยตรง ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารนั้น สัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับองค์กรใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารกับภายนอก องค์กรกระจายความรู้ที่มีประโยชน์ออกสู่ชุมชน และองค์กรเรียนรู้สิ่งที่มีประโยชน์จากชุมชนภายนอก

วาทีณี พูลทรัพย์ (2563 : 168) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารฐานนวัตกรรม 2) การบริหารสมรรถนะองค์กร 3) การบริหารหุ้นส่วนองค์กร 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5) การพัฒนานวัตกรรม 6) นวัตกรรมเชิงระบบ และ 7) การบริหารแผนนวัตกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา นั้นได้มีการจัดการศึกษาขึ้นใน 6 ภูมิภาคทั่วประเทศ สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่นั้นมีความแตกต่างกัน และมีจุดเน้นการบริหารที่มีแนวทางชัดเจนภายใต้บริบทของแต่ละพื้นที่ ดังนั้นการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานั้นจะต้องมีความพิเศษในแต่ละพื้นที่ และผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พบว่ามีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

สุวิมล ทองจำรัส และสจิวรรณ ทรรพวุธ (2563 : 168) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและ 3) เสนอแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าทักษะการสื่อสารมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กร มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจมีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา โดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ

เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงานและนักคิด มีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยี และพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่สามในชีวิตประจำวัน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม เปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัยเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีและมีการศึกษา ด้งานการพัฒนา นวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

อมรรัตน์ เตชะนอก (2563 : 364) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษ ที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายใน มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบายและนำพาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีและเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงานตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้าง สถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ให้มีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสมมีความรู้เชิงทฤษฎีทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

นวล สมบูรณ์สิน (2564 : 121) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการนวัตกรรม 2) เพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรม และ 3) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนองค์ประกอบที่ 2 หลักการ ได้แก่ 1) หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) หลักการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) หลักการจัดการความรู้ และ 4) หลักการบริหารงานวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยนำเข้าในการจัดการนวัตกรรม ได้แก่ 1) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของผู้นำ/ผู้บริหาร 2) คุณลักษณะเชิงนวัตกรรมของครูและบุคลากร 3) คณะกรรมการการจัดการนวัตกรรม 4) แหล่ง

เรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี 5) วัฒนธรรมนวัตกรรมการประกอบที่ 4 กระบวนการจัดการนวัตกรรมการได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 วางแผนออกแบบ ขั้นตอนที่ 3 ใช้นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล และขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต ได้แก่ 1) นวัตกรรมกระบวนการ 2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรมการจัดการ (2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการนวัตกรรมการจัดการนวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสม ส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการนวัตกรรมการจัดการนวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการจัดการนวัตกรรมการจัดการนวัตกรรมการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สงวน อินทร์รักษ์ (2564 : 340) ศึกษาการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 432 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน ได้จำนวน 205 แห่ง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 3 คนประกอบไปด้วย 1) ผู้อำนวยการ 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และ 3) ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 615 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา 2) การใช้ใช้นวัตกรรมการศึกษา 3) การสร้างเครือข่ายโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 4) การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร 1.5) การสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการ 6) หลักการบริหารจัดการ 7) การกำหนดเป้าหมายของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 8) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ 9) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหาร และ 10) การกำหนดคุณลักษณะโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สุบัน พรเวียง (2564 : 56) ศึกษากลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ความต้องการการขับเคลื่อนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการขับเคลื่อน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลไก ผลการพัฒนา กลไก การขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่องสำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคณะกรรมการ 2) ด้านบทบาทหน้าที่ 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านการรายงานผลมีผลการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินกลไกการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานำร่อง สำหรับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อัจฉรา นิยมภา (2564 : 90) ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง พบว่า การบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ ประกอบด้วย นโยบายเชิงรุก โครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ พัฒนาหลักสูตรแบบพลิกผัน จัดการเรียนรู้อิงบริบท และประเมินผลแบบสหวิธี ส่วนคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวการบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์พลิกผัน คุณภาพของผู้เรียนในบริบทที่เปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของหุ้นส่วน ในส่วนของรูปแบบที่พัฒนาเรียกว่า PSPCLE Model ประกอบด้วย มโนทัศน์การบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ แนวทางการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ และเงื่อนไขความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาควรพลิกโฉมการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่โดยจัดทำนโยบายเชิงรุกปรับโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาระบบปฏิบัติงานแนวใหม่พัฒนา การหลักสูตรแบบพลิกผัน การจัดการเรียนรู้อิงบริบทและประเมินผลแบบสหวิธี

กมลพร กัลยาณมิตร (2565 : 402-422) ได้ทำการวิจัย การนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal) โดยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับน นโยบายของภาครัฐและภาคเอกชนและผู้บริหารที่เป็นเจ้าของธุรกิจ ที่ปรึกษาภาคอุตสาหกรรม และพนักงานลูกจ้างบริษัท รวมจำนวน 12 คน โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล

และการสร้างข้อสรุป โดยวิธีการเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) กลยุทธ์ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำ โดยผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง 2) กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างความมั่นคงทางอารมณ์มาเป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างผลงาน 3) กลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้ความอุดมสมบูรณ์ของประเทศไทย เช่น เกษตรกรรม อาหาร การสาธารณสุข การท่องเที่ยว เป็นต้น มาเป็นโอกาสและปัจจัยเสริมให้ผู้บริหารนำมาสร้างรายได้เปรียบ 4) กลยุทธ์การสร้างความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสมดุลและความสุขให้บุคลากร 5) กลยุทธ์การรักษาความสามารถในการแข่งขัน โดยผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีดิจิทัลแล้วนำมาสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน 6) กลยุทธ์การสร้างคุณค่า โดยผู้บริหารต้องสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการในการเข้าถึงและสร้างความไว้วางใจแก่ผู้บริโภคผ่านเทคโนโลยี ด้านแนวทางการนำกลยุทธ์การบริหารสู่การปฏิบัติในรูปแบบความปกติใหม่ พบว่า องค์กรต้องปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ดำเนินธุรกิจแบบสร้างพันธมิตร การตัดสินใจต้องฉับไวและยืดหยุ่น พร้อมปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ มองหาช่องทางธุรกิจใหม่ ๆ เพิ่มช่องทางความหลากหลาย ทางการตลาด เน้นคุณภาพ สร้างความแตกต่าง ความปลอดภัยจากโรคระบาด และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคต

ณัฐพัชร บุญเกตุ (2565 : 91) ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร การประเมินผลแบบฐานวิถีชีวิตใหม่ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาครู การรับฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ในส่วนของการบริหารหลักสูตรควรมีการออกแบบการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา เปลี่ยนระบบการประเมินผล การเรียนไปเป็นการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนการสอนเป็นการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม ในส่วนของสถานศึกษาควรจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนและมีการอบรมพัฒนาทักษะการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้กับครู และการเปิดโอกาสให้ครูและผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2565 : 109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่

ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการจัดการกระบวนการ 4) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 5) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 6) ด้านการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 7) ด้านการมุ่งผลลัพธ์การดำเนินงาน เมื่อตรวจสอบรูปแบบโดยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ยังคงให้มีการดำเนินการใช้องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านมาเป็นแนวทางของรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มสถานศึกษาไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รณชัย คนบุญ และคณะ (2565 : 35) ได้ทำการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิถีความปกติใหม่ พบว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อระบบการดูแลสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และระบบการศึกษา ประชาชนเกิดการปรับตัวและก่อเกิดมาตรการในการดำเนินชีวิตในรูปแบบวิถีความปกติใหม่ ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระบบการศึกษาโดยเฉพาะทางการพยาบาล มีการปรับแผนการศึกษา การเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วนี้ทำให้เกิดปัญหาตามมาคือ การขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาของสัญญาณอินเทอร์เน็ต การเลื่อนฝึกปฏิบัติการพยาบาลในแหล่งฝึก การจบการศึกษาช้ากว่ากำหนด รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลในวิถีความปกติใหม่ และหลักการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของ Martinez (2014) โดยรูปแบบการเรียนรู้นี้จะสามารถช่วยให้ผู้สอนนำไปวางแผนหรือออกแบบการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การสร้างแรงกระตุ้นนักเรียนให้เป็น ผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์การเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนในสถาบันการศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน และการใช้เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการสร้างรูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมากที่สุดในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ เพราะพันธกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น ประสาน ส่งเสริม

สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีประสิทธิภาพด้วย เช่นกัน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ภายใต้การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ วางแผนและกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา มีความตระหนักในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ จึงได้พัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดระยอง เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี