

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กรกฎาคม 2560

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์
ของ
วิไลพรรณ จินดาศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กรกฎาคม 2560

วิไลพรรณ จินดาศรี. (2560). *ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน*

ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินทิพนิพนธ์:

อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์, อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาทักษะของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการวางแผนกลยุทธ์

2. ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านเทคนิค ด้านการประเมินผลและให้รางวัล ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษาและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

3. ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยทักษะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 5.80 โดยทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ

THE SCHOOL ADMINISTRATOR'S SKILLS AFFECTING THE EXCELLENCE OF
PRIVATE GENERAL EDUCATION SCHOOLS IN BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

July 2017

Vilaipan Jindasri. (2017). *The School Administrator's Skills affecting the Excellence of Private General Education Schools in Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr.Jantararat Phutiariyawat, Dr. Teeraphab Phetmalaikul.

The purposes of this research are 1) to study the level of the excellence of private general education schools in Bangkok; 2) to study the level of the skill of school administrator's skills of private general education schools in Bangkok; 3) to study relationships between the skill of a school administrator and the excellence of private general education schools in Bangkok; and to 4) to study the skill of school administrators in influencing the excellence of private general education schools in Bangkok. The samples in this research were 390 teachers from private schools from the pre-school to the senior high school level in Bangkok. The instrument for data collection was a 5 point - rating scale questionnaires. The Cronbach's alpha coefficient showed the value of .90. Data analysis of the data use was mean and standard deviation. The tests of hypothesis used Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and Multiple Regression Analysis- Enter Method.

The research results were as follows; (1) The level of the excellence of private general education schools in Bangkok as a whole is a high level. When considering each individual aspect, they are all at a high level in all aspects of descending order by the average as follows; process management, students and stakeholders focus, human resource focus, organizational leading, measurement, analysis and management of knowledge and strategic planning. (2) The level of the skills of school administrators at private general education schools in Bangkok as a whole was at a high level. When considering each individual aspect, they are all at a high level in all aspects by descending order of the average as follow; technical skills, evaluation and reward skills, communication skills, educational and instructional skills, relationship skills and conceptual skills. (3) There was a statistically significant and positive relationship at a level of .01 between the skills of school administrators and the excellence of private general education schools in Bangkok. The two variables had a relationship at a low level. (4) The skills for school administrators influencing the excellence of private general education schools in Bangkok. All aspects of the skills of school administrator's skills mutually predicted the excellence of private general education schools in Bangkok with a predictive power of 5.80 percent. The aspect of educational and instructional skills had the highest predictive power, followed by evaluation and reward skills and relationship skills, respectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
ในกรุงเทพมหานคร
ของ
วิไลพรรณ จินดาศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมัลลย์กุล) (อาจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมัลลย์กุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติธริวัฒน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ทรงคุณประโยชน์อย่างมากในการจัดทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแนวทางที่เป็นคุณค่าทางความรู้และประสบการณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์และประธานคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบ ได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับปรุงงานปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริบุษงค์ อาจารย์ ดร. จักกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา และอาจารย์ พรพิมล เสดะจันทน์ ที่ให้เกียรติกรุณามาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบปรับปรุงแบบสอบถามที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลต่างๆ ที่มีได้กล่าวมาอาทิ เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ และบุคคลในครอบครัวทุกท่านที่เป็นกำลังใจต่อการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ด้วยดีตลอดจนสามารถบรรลุผลและประสบผลสำเร็จดังที่เห็นมานี้

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเพื่อการพัฒนาทางการศึกษาและสังคมของประเทศ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

วิไลพรรณ จินดาศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	14
ประเภทของโรงเรียนเอกชน	15
การบริหารงานโรงเรียนเอกชน	15
โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน	17
ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	19
ระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน	19
ความเป็นมาของความเป็นเลิศ	22
ความหมายของความเป็นเลิศ	24
ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	26
การนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	28
ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ	30
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษา	31
รางวัลความเป็นเลิศในต่างประเทศ	31
รางวัลความเป็นเลิศในประเทศไทย	49
ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	72
การนำองค์กร	72
การบริหารกระบวนการ	77
การวางแผนกลยุทธ์	81
การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	86
การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล	89
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	98
ความหมายของทักษะ.....	98
ความหมายของทักษะของผู้บริหาร.....	98
ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร.....	99
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร.....	101
ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน.....	116
ด้านเทคนิค.....	116
ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	119
ด้านความคิดรวบยอด.....	124
ด้านการศึกษาและการสอน.....	127
ด้านการประเมินผลและให้รางวัล.....	129
ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	131
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน.....	131
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	132
งานวิจัยในประเทศ.....	132
งานวิจัยต่างประเทศ.....	138
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	140
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	140
ประชากร.....	140
กลุ่มตัวอย่าง.....	140
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	144
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	144
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	146
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	171
สรุปผลการวิจัย.....	171
อภิปรายผลการวิจัย.....	172
ข้อเสนอแนะ.....	176
บรรณานุกรม.....	179
ภาคผนวก.....	191
ภาคผนวก ก.....	192
ภาคผนวก ข.....	194
ภาคผนวก ค.....	206
ภาคผนวก ง.....	208
ภาคผนวก จ.....	221
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	223

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรด้านความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน.....	69
2 ผลสำรวจนักศึกษาผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชา การบริหารจัดการศึกษา Lieu (2009).....	105
3 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหาร (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวตรงกันตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป).....	114
4 การสังเคราะห์ตัวแปรทักษะของผู้บริหาร (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวตรงกันตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป).....	115
5 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	141
6 การจัดกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มที่ 3).....	141
7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด.....	149
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	150
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการนำองค์กรโดยรวมและรายข้อ...	151
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการกระบวนการบริหาร โดยรวมและรายข้อ.....	152
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	154
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมและรายข้อ.....	155
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	156
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดการวิเคราะห์และ การจัดการความรู้โดยรวมและรายข้อ.....	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน.....	159
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคโดยรวมและรายข้อ.....	160
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	161
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายข้อ.....	162
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	164
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลและให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ.....	165
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	166
22 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	168
23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรเกณฑ์.....	169

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA	34
3 กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์	44
4 เกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ: มุมมองในเชิงระบบ	51
5 แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	53
6 ทักษะการบริหารสถานศึกษาของเดรคและโร	102



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรของชาติให้ได้รับความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาตินั้น คุณภาพทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญ และการศึกษานั้นเองที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุกด้าน เพราะการศึกษาคือการสร้างทุนแห่งปัญญา โดยเฉพาะในสมัยนี้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิต และวัฒนธรรมใหม่ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญ เลือกสรร พัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ดังกล่าว (ธีระ รุญเจริญ. 2550: 98)

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ยึดหลักและกรอบแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการคือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐจะช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านการเงิน การลดหย่อนยกเว้นภาษีสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชน

มีมาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 25) อีกทั้งโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ให้การศึกษที่ดี มีคุณภาพและมีมาตรฐานประชาชนผู้แสวงหาการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพชีวิต โรงเรียนจะต้องสร้างความมั่นใจ ความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและประเทศ การที่ภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของประเทศ จะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรได้อย่างกว้างขวาง เพราะการจัดการศึกษาของเอกชนนั้นแตกต่างไปจากการศึกษาของรัฐ เนื่องจากเอกชนมีลักษณะการจัดการบริหารที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นได้มากกว่าโรงเรียนของรัฐ (สุปราณี โพธิ์จาด. 2559: 25) เช่นเดียวกับชูลซ์ (Schultz. 1982: 29) นักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญได้กล่าวไว้ว่าในยุคการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาเอกชน มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้และการส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา จะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรัฐสูงขึ้นเพราะเกิดการแข่งขัน บทบาทของภาคเอกชนจึงไม่เพียงแต่ช่วยทำให้มีทรัพยากรในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเอกชนสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการให้บริการทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการสนองความต้องการของผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ดีการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนก็ยังพบกับปัญหา กล่าวคือ การพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมาในด้านเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสถานประกอบการและสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ยังมีสัดส่วนน้อยมาก อีกทั้งขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559: 10) นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาผลการรับรองมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มีผลการรับรองระดับดีมาก 277 แห่ง ระดับดี 1,143 แห่ง และไม่รับรอง 545 แห่ง (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์.2558: ออนไลน์) และนับตั้งแต่ได้เริ่มประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2551 บังคับให้โรงเรียนเอกชนทั้งหมดต้องเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างทั้งในสภาพและบริบทของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนจึงอยู่ในสภาพพึ่งพาตนเองจึงส่งผลให้มีหลายโรงเรียนปิดกิจการลง (มติชน. 2555: ออนไลน์) จากการรายงานของสถิติการศึกษาฉบับย่อของศูนย์สารสนเทศ ศธ. ซึ่งได้รวบรวมสถิติของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ โดยตั้งแต่ปี 2540-2556 พบว่าโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯทยอยเลิกกิจการมาตลอด มีจำนวนถึง 225 โรงเรียน และมีแนวโน้มจะเลิกกิจการอีกจำนวนมากในอนาคต (ชิตวร ลีละผลิน. 2558: ออนไลน์) จากการจัดอันดับด้านการศึกษาไทยในเวทีโลกและอาเซียน ปีการศึกษา 2556 และจากเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ได้เผยแพร่ผลการจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันนานาชาติ (Global Competiveness Index: GCI) พบว่าขีด

ความสามารถทางการแข่งขันในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยอยู่อันดับ 81 ของโลกและอันดับ 7 ในอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ โดยที่ประเทศไทยต้องรีบพัฒนาอย่างเร่งด่วน 3 ข้อได้แก่ อัตราเข้าเรียนประถม คุณภาพระบบการศึกษา และคุณภาพประถมศึกษาตามลำดับ (ธิดา วงศ์ประสงค์. 2558: ออนไลน์)

การที่โรงเรียนเอกชนจะอยู่รอดและมีเสถียรภาพได้นั้นปัจจัยที่สำคัญคือคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงเรียน (สุปราณี โพธิ์จาด. 2559: 25) สอดคล้องกับ บุญช่วย สายราม (2557: ออนไลน์) ได้อธิบายว่าการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดสอดคล้องกับจันทราณี สงวนนาม (2545: อ้างอิงจาก แพรดาว สอนงพันธ์. 2557: 25) ได้อธิบายว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะในการบริหารจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหาร ส่วน สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 4) ได้อธิบายว่า การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ กระบวนการบริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ รวมถึง ชีระ รุญเจริญ (2550: 25) ได้กล่าวว่าการจะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าได้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาที่ต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารจึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเวียเจล (บุญช่วย สายราม. 2557: ออนไลน์; อ้างอิงจาก Weigel. 2012) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะภาวะผู้นำ ก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่

โรงเรียนเอกชนจึงต้องทบทวนบทบาทและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาเอกชนให้สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้า (กมลทิพย์ ใจดี. 2556: 19-20) ส่วนเกรก (Greg. 1994: 6) ได้กล่าวว่ากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือกรอบแนวคิดแบบใหม่ วิธีคิดและวิธีการของบุคคลในการบริหารเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับ พันธุ์ศักดิ์ พลาสารัมย์ (2540: 27) ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สู่ความเป็นเลิศต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่ต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารโดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547: 25) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศว่าเป็น

การบริหารการจัดการศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและทรัพยากรให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร

กรมวิชาการ (2546: 18-19) ได้ให้คำจำกัดความ “ความเป็นเลิศของโรงเรียน” หมายถึง การพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินการ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนจึงสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้โดย กมลทิพย์ ใจดี (2556: 19-20) ได้ให้แนวคิดว่าระบบคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนเป็นเพียงการประกันคุณภาพซึ่งเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำแต่เกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาซึ่งมีหลักการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจะช่วยให้สถานศึกษาประเมินศักยภาพระบบการบริหารของตนได้สามารถพิจารณาถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบได้ทำให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งองค์กรส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนให้มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้นและพัฒนาคุณภาพให้ตรงต่อคุณค่าของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องดังนั้นสถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาและใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาระบบบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันยกมาตรฐานสู่ระดับสากลและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กรสอดคล้องกับหลักการบริหารสู่ความเป็นเลิศเพื่อสนองตอบต่อความพึงพอใจของลูกค้ามีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้สถานศึกษาอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นของธุรกิจการศึกษา

การศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยลำดับ เช่น โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน เป็นต้น โรงเรียนคุณภาพดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้มาตรฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547) โดยความเป็นเลิศของโรงเรียนเป็นการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาของระบบสากล โดยนำเกณฑ์การจัดการศึกษาตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เกิดผลสำเร็จ เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย ฮองกง เป็นต้น ไทยได้นำมาปรับใช้ในการศึกษาเช่นเดียวกัน เรียกว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) โดยสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ภายใต้การบริหารจัดการของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือเผยแพร่สนับสนุนและผลักดันให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคผลผลิตการบริหารและทางด้านการศึกษานำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (TQA) ไปพัฒนาศักยภาพระบบการบริหารจัดการให้สู่ความเป็นเลิศต่อไป (โชติช่วง พันธ์วุธ. 2551: 117)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าในการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องบริหารแบบมุ่งเน้นความเป็นเลิศ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจหลักที่สำคัญต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนและมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ยกย่องคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ให้มีการบริหารสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการบริหารงานจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ
2. นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ยกย่องคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ให้มีการบริหารสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเทคนิค 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านความคิดรวบยอด 4) ด้านการศึกษาและการสอน 5) ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การบริหารกระบวนการ 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล 6) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2559 ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 50 เขต โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 72 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานคร ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์จำนวนตัวแปรที่ศึกษาของลินด์แมน เมเรندا และ โกลด์ (Lindeman, Merenda; & Gold. 1980: 163) ที่เสนอแนะในการกำหนดอัตราส่วนของจำนวนหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรที่ขั้นต่ำ 20:1 ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ที่ใช้จำนวนโรงเรียน และจำนวนครู เป็นหน่วยในการสุ่ม (Strata) และนำไปเทียบสัดส่วน หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมี 6 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ทักษะด้านเทคนิค
 - 1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด
 - 1.4 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
 - 1.5 ทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล
 - 1.6 ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 6 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านการนำองค์กร
 - 2.2 ด้านการบริหารกระบวนการ
 - 2.3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์
 - 2.4 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล
 - 2.6 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัย นำผลที่ได้รับจากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.1 ด้านการนำองค์กร หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาและถ่ายทอดเพื่อนำสู่การปฏิบัติ การสร้างบรรยากาศที่ดี การกระจายอำนาจ และความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ มีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักจริยธรรม การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันแก่บุคลากรการกำหนดผลการดำเนินการที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่ากับนักเรียน และการบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา การบริหารงานแบบระบบธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ด้านการบริหารกระบวนการ หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบระบบงาน ความเชี่ยวชาญหลัก และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงเรียนเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียน การเตรียมพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จและมีความยั่งยืน

1.3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ กระบวนจัดทำกลยุทธ์การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายและเพิ่มความได้เปรียบ เพื่อทำให้ผลการดำเนินการโดยรวมดีขึ้น รวมทั้งความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคตการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น และวิธีการที่โรงเรียนตรวจประเมินความก้าวหน้าเทียบกับแผนปฏิบัติการ เพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าประสงค์

1.4 ด้านมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความต้องการของนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้รู้ถึงความจำเป็น ความปรารถนาของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้สามารถจัดหลักสูตรและการบริการที่มีประสิทธิภาพและตรงความต้องการ สามารถเข้าใจความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังใหม่ๆ ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งยังสามารถติดตามให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและวิธีการส่งมอบบริการด้านการศึกษากระบวนการค้นหาและสร้างนวัตกรรมให้กับหลักสูตรบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งกลไกหลักเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มพูนความผูกพันกับโรงเรียนรวมทั้งการจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการประเมินความสามารถและศักยภาพที่จำเป็น รวมถึงทักษะสมรรถนะของครูอัตราจ้างและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน วิธีการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผล โรงเรียนทำให้มั่นใจว่ามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การทำงานบรรลุความสำเร็จการผูกใจ การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานงานดี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การพัฒนาครูและบุคลากร การประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกื้อหนุนและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติงานให้โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของผู้เรียนและผลการดำเนินการที่ดีของโรงเรียน นำความเชี่ยวชาญหลักของโรงเรียนมาใช้ และเพื่อส่งเสริมให้บรรลุแผนปฏิบัติการและความยั่งยืน

1.6 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุง ผลการดำเนินการของโรงเรียนในการเลือกจัดการ และใช้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ และการทบทวนเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการของโรงเรียน การวัดผลการดำเนินการและระบบการจัดการอย่างมีบูรณาการจะต้องมีศูนย์กลางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านอื่นๆการจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็น มีคุณภาพ และมีความพร้อมใช้งานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ส่งมอบ ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน การสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

2. ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านเทคนิค หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา การเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การบริหารทรัพยากรได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรการจรรีบบงานสารบรรณการ จัดสรรงบประมาณ การจัดหา ควบคุมเบิกจ่ายพัสดุ และการจัดระบบการวัดประเมินผลการเรียนการสอน

2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อความหมายการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนการติดตามประสานงานให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่างๆ การพัฒนาทีมงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การยกย่องชมเชยและให้รางวัลบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ

2.3 ด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการมองภาพรวมที่เชื่อมโยงกับการกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน การวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว การจัดสรรทรัพยากร การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่จะเกิดกับโรงเรียน การนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงาน การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมแล้วนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการทางการศึกษาของชุมชน กำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษากับชุมชน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครู ถ่ายทอดความรู้แนวคิดทางวิชาการและให้คำปรึกษาหารือให้ผู้ร่วมงานแนะนำวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน และเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2.5 ด้านการประเมินผลและให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้อัตตามความแตกต่างของนักเรียน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การจัดทำมาตรการการประเมินผลของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกการพิจารณารางวัลบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในใช้ทักษะการฟังพูดอ่านเขียน และสามารถสรุปความได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นเข้าใจง่ายความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้สามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีมืออาชีพพร้อมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนรวมทั้งผลงานไปสู่ผู้ปกครองชุมชนองค์กรภายนอกได้ทันเวลาโดยวิธีการที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร

3. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา (1) ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาของเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาของเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

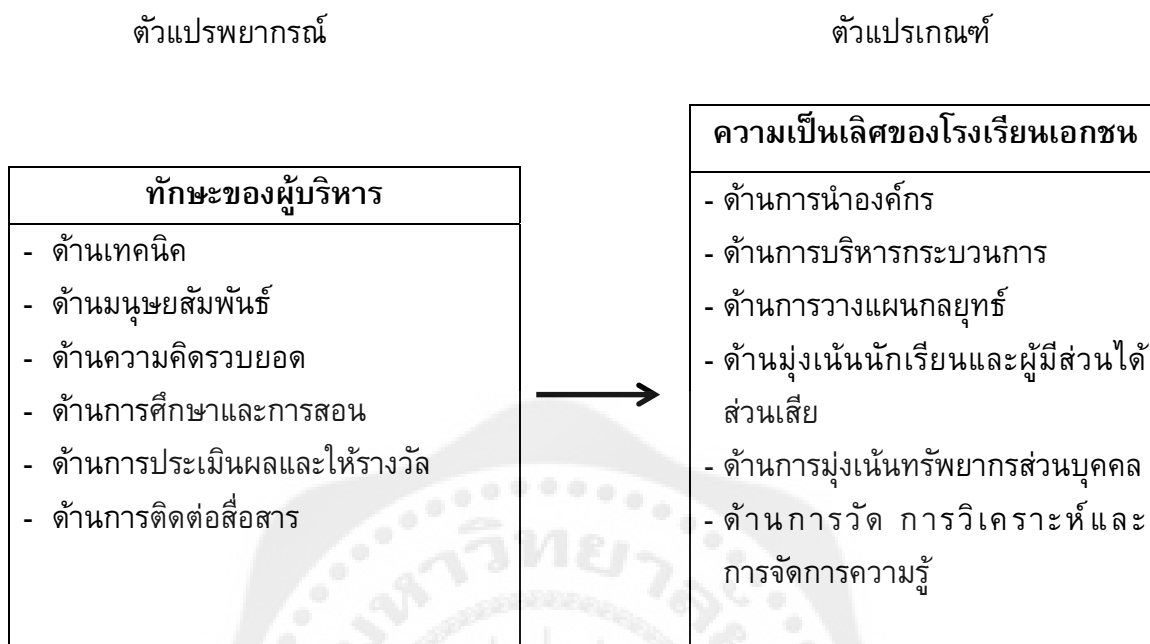
ทักษะของผู้บริหารผู้วิจัยได้ยึดกรอบ 5 ทักษะหลักของเดรกและโรว์ (Drake; & Row. 1986: 29-30) สัมพันธ์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการ และผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ อาทิ เช่น งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (บุญช่วย สายราม. 2557: ออนไลน์; อ้างอิงจาก NASSP. 2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skills) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (learning innovation skill) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (digital literacy skills) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (setting instructional direction skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (sensitivity skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (adjustment skill) และ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results orientation skill) มณีรัตน์ คำจำปา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่าทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้าน มโนทัศน์ แพรดาว สอนงพันธ์ (2557) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 มีทั้งหมด 11 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด 6) ทักษะด้านการบริหาร 7) ทักษะด้านการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ทักษะด้านการประเมิน 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการและ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน เป็นต้น สามารถสรุปทักษะของผู้บริหารได้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล และทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี โดยได้ยึดกรอบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติมีลคอบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา(MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆหลายประเทศนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (TQA) ด้วย สัมพันธ์ร่วมกับองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศเพิ่มเติมจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรางวัลความเป็นเลิศทั้งในและต่างประเทศ อาทิเช่น รางวัลความเป็นเลิศ

ประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence Award: AEA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป (The European Quality Award--EQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์ (Singapore Quality Award--SQA) โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนในฝัน เป็นต้น สามารถสรุปองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล และด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาทักษะของผู้บริหาร 6 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล และทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน โดยธีระ รุญเจริญ (แพรวดาว สอนงพันธ์. 2557: 25; อ้างอิงจาก ธีระ รุญเจริญ. 2550) ได้กล่าวว่ายุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารและคุณธรรมจริยธรรมจึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ ส่วน สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 4) ได้กล่าวว่าโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการ งานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ กระบวนการบริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ แมคเคอร์เทน (เกษศิริ กมล. 2556: 88; อ้างอิงจาก Mc Curtain. 1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถมากเท่าไรก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากเท่านั้น และผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จสูงสุดจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร แอนส์แมน และโกลดริง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 50; อ้างอิงจาก Hansman; & Goldring. 2001) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และนพพร ลำสัน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่าระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร
2. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

- 1.1 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
- 1.2 การบริหารงานโรงเรียนเอกชน
- 1.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน
- 1.4 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

- 2.1 ระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน
- 2.2 ความเป็นมาของความเป็นเลิศ
- 2.3 ความหมายของความเป็นเลิศ
- 2.4 ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- 2.5 การนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปใช้ในสถานศึกษา
- 2.6 ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา

- 3.1 รางวัลความเป็นเลิศในต่างประเทศ
 - 3.1.1 รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย
 - 3.1.2 รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัธยมศึกษาของสหรัฐอเมริกา
 - 3.1.3 รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป
 - 3.1.4 รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น
 - 3.1.5 ความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ
 - 3.1.6 รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์
 - 3.1.7 รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง
 - 3.1.8 รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์
- 3.2 รางวัลความเป็นเลิศในประเทศไทย
 - 3.2.1 รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย
 - 3.2.2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
 - 3.2.3 โรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
 - 3.2.4 โรงเรียนในฝัน

4. ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

- 4.1 การนำองค์กร
- 4.2 การบริหารกระบวนการ
- 4.3 การวางแผนกลยุทธ์
- 4.4 การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล
- 4.6 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

- 5.1 ความหมายของทักษะ
- 5.2 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร
- 5.3 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร
- 5.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร

6. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

- 6.1 ด้านเทคนิค
- 6.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 6.3 ด้านความคิดรวบยอด
- 6.4 ด้านการศึกษาและการสอน
- 6.5 ด้านการประเมินผลและให้รางวัล
- 6.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 8.1 งานวิจัยในประเทศ
- 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบทของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนเอกชน คือ สถานศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลหรือผู้จัดตั้งโดยใช้ทรัพยากรหลักที่ประกอบด้วยบุคคล ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชน จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้ใช้เป็นสถานที่ทำการเรียนการสอนให้ได้ความรู้เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่ม

โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายถึง ธุรกิจที่ให้บริการทางความรู้ด้านวิชาการ ประสบการณ์ และทักษะในสาขาวิชาต่างๆในทุกระดับชั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการด้านการศึกษาที่รวมถึงผลกำไร

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาภายใต้กำกับของรัฐ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยรัฐเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษาเอกชนได้ดำเนินการควบคุมกับการจัดการศึกษาของรัฐมาโดยตลอดในทุกระดับ มีความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ที่ให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผน รวมทั้งหลักสูตรที่กำหนดภายใต้การควบคุมดูแล โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (กนกรดา ผงสูงเนิน. 2549: 12-13; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543: 4) ได้กำหนดโรงเรียนเอกชนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน มาตรา 15(1)
2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาตรา 15(2)
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกายสติปัญญาหรือจิตใจที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือแก่บุคคลผู้ยากไร้หรือเสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่างๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์ มาตรา 15(3)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้จำแนกประเภทของโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาสามัญ ศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา
2. โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับประโยควิชาชีพ (ปวช) ระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง (ปวส)
3. โรงเรียนนานาชาติ ได้แก่ โรงเรียนที่ใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน
4. โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม

1.2 การบริหารงานโรงเรียนเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเรื่องการศึกษาไว้ใน มาตรา 4 ว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด

ชีวิต และได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายและของการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม และวัฒนธรรม และวัฒนธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 9 บัญญัติไว้ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 25)

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในโรงเรียน
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในส่วนของการบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 21-22) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ในมาตราต่างๆ ดังนี้

1. มาตรา 43 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ
2. มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไป ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
3. มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาที่กฎหมายกำหนดโดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตราที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านจัดการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยให้รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการการศึกษาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

4. มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชน ตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐจะช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านการเงิน การลดหย่อน ยกเว้นภาษีสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคล บริหารโดยคณะกรรมการมีอิสระในด้านการบริหารจัดการอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานจากรัฐ ในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2554: 10) กำหนดให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ได้จัดให้โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลดังนี้

1. ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการประกันคุณภาพการวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานโรงเรียนเอกชน

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนได้ยึดหลักพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้เป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ จัดการศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้ 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป งานวิชาการจึงเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 12)

พรชัย ภาพันธ์ (2547: 41) ได้กล่าวถึงภารกิจโรงเรียนเอกชนในแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ภารกิจด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.11 การส่งเสริมงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบัน

อื่นที่จัดการศึกษา

2. หลักการและแนวคิดด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

2.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2.2 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

2.3 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญสูงสุด

2.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการและพัฒนการศึกษา

3. เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนใช้เป็นแนวพัฒนา ดังนี้

3.1 ปรัชญาและแนวนโยบายของโรงเรียน มีความชัดเจนและเหมาะสม สามารถเครื่องชี้นำการดำเนินงานของโรงเรียน

3.2 การเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับหลักสูตร ปรัชญา และนโยบายของโรงเรียนรวมทั้งเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ

จากการศึกษาบริบทของผู้บริหารและสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ และหลักสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะของความสามารถในด้านต่างๆ ที่ประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญ การมีวิสัยทัศน์ มีความฉลาด มีทักษะในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.1 ระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนพบว่า มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็นสำคัญได้แก่แนวทางการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนการประเมินคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 แนวทางการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2541: 1-6) ได้จัดทำและดำเนินโครงการรับรองและประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นตั้งแต่ปีการศึกษา 2538-2544 โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศของการศึกษาเอกชนทุกระดับทุกประเภทเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างความมั่นใจแก่สถานศึกษาเอกชนในการสร้างระบบควบคุมภายในสถานศึกษาและรับการตรวจสอบจากภายนอกเพื่อสร้างความมั่นใจในเรื่องคุณภาพการศึกษาให้กับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเอกชนให้เป็นที่ยอมรับทั่วไปกระบวนการในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เสนอแนะปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะคุณภาพสถานศึกษามี 7 ปัจจัยได้แก่ปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนบุคลากรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนการจัดการการบริหารกิจการนักเรียนและสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

2.1.2 การประเมินคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

สำหรับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ สมศ. ใช้เป็นกรอบในการประเมินรอบแรกมี 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ซึ่งระบุว่าเป็นมาตรฐานที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการมาตรฐานการศึกษาได้พิจารณาการปรับระบบและหลักเกณฑ์ให้มีการประเมินทั้ง 3 มิติคือความตระหนักรู้ (awareness) การปฏิบัติ (attempt) และผลสำเร็จ (achievement) ซึ่งใช้เฉพาะในมาตรฐานด้านผู้เรียนการประเมินแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่มาตรฐานด้านผู้บริหารมาตรฐานด้านครูและมาตรฐานด้านผู้เรียนรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2554)

1. มาตรฐานด้านผู้บริหาร 5 มาตรฐานได้แก่สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาศึกษามีการจัด กิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้

2. มาตรฐานด้านครู 2 มาตรฐานได้แก่ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

3. มาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐานได้แก่ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์มีวิจญาณญาณมีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตผู้เรียนมีสุขนิสัยสุขภาพกายและจิตที่ดีและผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

ดังนั้นสรุปได้ว่าการประเมินคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นการประเมินสถานศึกษาตามมาตรฐานที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติไว้ในหลักการมาตรฐานการศึกษาเพื่อยกระดับให้สถานศึกษามีมาตรฐานเดียวกันโดยในการประเมินรอบแรกประเมิน 14 มาตรฐานแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือมาตรฐานด้านผู้บริหารมาตรฐานด้านครูและมาตรฐานด้านนักเรียนแต่ในปัจจุบัน สมศ. ได้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินรอบ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ให้ครอบคลุมมาตรฐานที่วัดด้วยเรื่องผลการจัดการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประกันคุณภาพภายในซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้คือ (1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน (8 ตัวบ่งชี้) (2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้) และ (3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรฐานส่งเสริม (2 ตัวบ่งชี้) รวมทั้งสิ้น 12 ตัวบ่งชี้

2.1.3 การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

รางวัลพระราชทานที่พระราชทานแก่นักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการนี้ได้จัดขึ้นเพื่อสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเพื่อเป็นการสนองนโยบายด้านการศึกษาที่มุ่งให้ประชาชนปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งทางด้านศีลธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมตลอดจนความร่วมมือแห่งสถาบันการศึกษา กับสังคมกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้กรมวิชาการร่วมกับต้นสังกัดของสถานศึกษารับผิดชอบในการกำหนดเกณฑ์ต่างๆซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของประเทศไทยโดยสถานศึกษาที่สมควรได้รับรางวัลพระราชทานจะต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่นตามรายการประเมิน 6 ด้านดังนี้(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

1. ด้านคุณภาพนักเรียนนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการนักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรี
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนการใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การจัดการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนและการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
3. ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาการบริหารงบประมาณและการบริหารและการบริหารงานอาคารสถานที่
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน
5. ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคคลคุณลักษณะของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผู้สอนคุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุนและการบริหารงานบุคลากร
6. ด้านความดีเด่นของสถานศึกษาโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาและผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น

จากการศึกษาด้านองค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานพบว่าประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่คุณภาพนักเรียนการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนบุคลากรและการบริหารงานและความดีเด่นของสถานศึกษาดังนั้นสรุปได้ว่าเกณฑ์การประเมินเพื่อรับรางวัลโรงเรียนพระราชทานเมืององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบมีทั้งด้านปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์แต่ยังไม่ครอบคลุมถึงการวางแผนกลยุทธ์การให้ความสำคัญกับนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ให้บริการการให้ความสำคัญกับบุคลากรและหน่วยงานย่อยและผลลัพธ์ทางธุรกิจรวมทั้งไม่ได้กล่าวถึงการเปรียบเทียบข้อมูลที่เหมาะสมด้วย (กมลทิพย์ ใจดี. 2556: 19-20) การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับ

รางวัลพระราชทานจึงถือเป็นเกณฑ์หนึ่งที่ใช้ประเมินสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานดีเยี่ยม 6 ด้านโดยเกณฑ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความดีเด่นของสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาดังนั้นระบบบริหารคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนเป็นเพียงการประกันคุณภาพจาก 3 หน่วยงาน คือ สช. สมศ. และกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นการประเมินภาพรวมทั้งระบบและเป็นการประเมินตามเกณฑ์ที่ต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดเป็นเพียงการประกันคุณภาพระดับประเทศเท่านั้นยังไม่มีระบบบริหารคุณภาพที่พัฒนาสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศอย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ผ่านกระบวนการรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษาจาก สช. ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำยอมเข้าใจหลักการของระบบการบริหารคุณภาพและมีแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

กมลทิพย์ ใจดี (2556: 19-20) ได้อธิบายถึงความเกี่ยวข้องระหว่างการบริหารสถานศึกษาเอกชนกับเกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาจากการวิเคราะห์รายละเอียดของการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งของ สช. สมศ. และกระทรวงศึกษาธิการพบว่าระบบคุณภาพของสถานศึกษาเอกชนเป็นเพียงการประกันคุณภาพซึ่งเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำแต่เกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาซึ่งมีหลักการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศจะช่วยให้สถานศึกษาประเมินศักยภาพระบบการบริหารของตนได้สามารถพิจารณาถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบได้ทำให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งองค์กรส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนให้มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้นและพัฒนาคุณภาพให้ตรงต่อคุณค่าของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องดังนั้นสถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาและใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาระบบบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันยกมาตรฐานสู่ระดับสากลและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กรสอดคล้องกับหลักการบริหารสู่ความเป็นเลิศเพื่อสนองตอบต่อความพึงพอใจของลูกค้าส่งมอบคุณค่าสู่ลูกค้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้สถานศึกษาอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นของธุรกิจการศึกษา

2.2 ความเป็นมาของความเป็นเลิศ

สเตียร์ (มอลินี จรูญธรรม. 2553; อ้างอิงจาก Steer. 1998) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องการจัดการด้านคุณภาพนานมากกว่า 40 ปีเป็นผู้ตรวจสอบเป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ตรวจการประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของไทย (Thailand Quality Award: TQA) Steel ได้เริ่มเขียนเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศ

ช่วงปี ค.ศ. 1950-1960 ช่วงนี้ผู้ผลิตสินค้าส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพสินค้าแต่ก็มีนักบริหารการจัดการคุณภาพคือ Deming; & Juran เป็นผู้จุดประกายให้องค์กรทั้งหลายหันมาแนวคิดเรื่องของคุณภาพมาใช้ในการผลิตสินค้าส่วน Feigenbaum ได้นำแนวคิดเรื่องการควบคุมคุณภาพโดยรวม (total quality control: TQC) มาใช้และต่อมาเป็นที่แพร่หลายทั่วโลก

ช่วงปี ค.ศ. 1960-1970 แนวคิดการจัดการคุณภาพโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น เทคนิคกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดวงจรคุณภาพ (quality circles: QC) Ishikawa ได้เริ่มใช้แผนภูมิแก๊งปลา (fishbone diagram) ในประเทศญี่ปุ่นเป็นครั้งแรกและเริ่มสนใจในข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะนำไปสู่กระบวนการผลิตอย่างมีคุณภาพ

ช่วงปี ค.ศ. 1970-1980 ประเทศญี่ปุ่นโดยDemingได้ใช้หลักสถิติเป็นเครื่องมือมาช่วยในเรื่องของการจัดการด้านคุณภาพหรือที่เรียกว่าเทคนิคการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติและประเทศญี่ปุ่นได้มีการจัดตั้งรางวัล Deming prize เป็นรางวัลด้านคุณภาพเพื่อมอบให้แก่บริษัทที่มีการจัดการที่ดีเด่นในด้านคุณภาพส่วนในประเทศอเมริกา Crosby ได้เน้นให้บริษัทผู้ผลิตสินค้าใส่ใจและมองเห็นถึงความต้องการของลูกค้าในเรื่องคุณภาพของสินค้าว่าเป็นหัวใจสำคัญที่บริษัทจะต้องคำนึงถึงโดยใส่ใจต่อการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement: CI)

ช่วงปี ค.ศ. 1980-1990 เน้นการทำงานเป็นทีมโดยการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการใช้สถิติในการจัดการคุณภาพนอกจากนี้การเกิดขึ้นของแนวคิด Six Sigma ของ Bill Smith และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement: CQI) ตลอดจนการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อมอบให้กับบริษัทที่มีการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศซึ่งต่อมาได้แพร่หลายและกลายเป็นต้นแบบให้เกิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติในอีกหลายสิบประเทศต่อมาจนถึงปัจจุบันซึ่งแนวคิดการจัดการด้านคุณภาพช่วงนี้ได้เปลี่ยนจากแนวคิดที่มุ่งเฉพาะด้านโดยเฉพาะกระบวนการผลิต (operational process) เป็นการจัดการเพื่อคุณภาพในทุกส่วนของกระบวนการ (total process)

ช่วงปี ค.ศ. 1900-2000 เป็นยุคที่มีการรับรองคุณภาพของระบบ ISO การรับรองคุณภาพนี้ไม่ได้มุ่งเข้าไปที่การจัดการคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศหากแต่เป็นระบบรับรองคุณภาพที่บ่งบอกว่าองค์กรนั้นๆผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำโดยทั่วไปและมีการให้รางวัลคุณภาพของประเทศทางยุโรป (European quality award: EQA) ซึ่งคล้ายกับรางวัล MBNQA ดังนั้นการจัดการคุณภาพจึงควรมุ่งเน้นหรือมุ่งมั่นไปสู่ระดับความเป็นเลิศของโลก (world-class excellence) อันจะเป็นจุดหมายสูงสุดของทุก ๆ องค์กรมากกว่าการรับรองคุณภาพเท่านั้น

ช่วงปี ค.ศ. 2000-2010 เป็นยุคที่การจัดการด้านคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักได้แก่ความเป็นผู้นำการวางแผนกลยุทธ์การมุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลางการจัดการความรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างพื้นฐานกับคุณลักษณะการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (Peters; & Waterman. 1982) ซึ่งถือว่าแนวคิดความเป็นเลิศนี้เกิดจาก Peter; & Waterman (1982) ที่ทำให้องค์กรปัจจุบันเริ่มหันมาสนใจแนวคิดความเป็นเลิศอย่างเป็นทางการในหนังสือ "in search of excellence" อย่างไรก็ตามยังถือว่าแนวคิดความเป็นเลิศเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำความเข้าใจมันขึ้นอยู่กับความสามารถ/สมรรถนะและค่านิยมที่หลากหลาย (Koch; & Cebula. 1994)

สรุปได้ว่าจุดเริ่มต้นของแบบความเป็นเลิศที่เป็นทางการเกิดขึ้นจากการมีเกณฑ์รางวัลของความเป็นเลิศในปี 1990 จากนั้นแนวคิดความเป็นเลิศจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากยิ่งขึ้นทุกองค์กรทั่วโลกเริ่มแสวงหาหนทางการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เพื่อความอยู่รอดและดำรงรักษาระดับคุณภาพขององค์กรไว้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง

2.3 ความหมายของความเป็นเลิศ

มีนักวิชาการให้ความหมายของความเป็นเลิศ ไว้หลากหลาย ดังนี้

“เลิศ” นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคำว่า “คุณภาพ” และเมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่าคุณภาพตามที่มีผู้กล่าวไว้เช่น American Heritage dictionary of English ให้ความหมายในอีกแนวทางหนึ่งว่าหมายถึงระดับความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้องกับ Baumgart (1987) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (excellence) ว่าหมายถึงรูปแบบของความเป็นเลิศ (model of excellence) หรือสิ่งที่ดีกว่าหรือเหนือกว่าปกติธรรมดาเช่นเดียวกับ Corad; & Blackburn (1985) ที่กล่าวว่าความเป็นเลิศมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “คุณภาพ” สามารถใช้แทนกันได้โดยทั้งสองคำต่างคำนึงถึงมิติของรูปแบบโดยไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลสำเร็จเท่านั้นแต่ยังคำนึงถึงลักษณะ (criteria) ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จด้วยทั้งคุณภาพและความเป็นเลิศต่างก็หมายถึงคุณลักษณะที่มีมาตรฐานสูงและตั้งใจจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ไม่ต่างไปกว่ามาตรฐานนั้นดังนั้นมาตรฐานคุณภาพและความเป็นเลิศทั้งสามคำนั้นมีความเกี่ยวข้องกันอยู่แต่มีความแตกต่างในการจัดลำดับกล่าวคือ “มาตรฐาน” เป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546) หรือหัวข้อกำหนดขั้นต่ำที่ต้องมีหรือที่ระบุไว้ส่วน “คุณภาพ” นั้นเป็นการยกระดับจากมาตรฐานโดยนอกจากจะทำตามข้อกำหนดแล้วยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย (สมศักดิ์สินธุระเวชญ์. 2542) อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของคุณภาพ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546) และข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือสินค้าหรือบริการที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานไม่จำเป็นต้องเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพแต่สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพควรมีมาตรฐานในระดับหนึ่งเพราะโดยทั่วไปแล้วการกำหนดมาตรฐานมักเป็นการกำหนดโดยผู้ผลิตเป็นส่วนใหญ่โดยมิได้คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าสำหรับ “ความเป็นเลิศ” นั้นกล่าวได้ว่ามีพื้นฐานสำคัญคือคุณภาพและ “ความเป็นเลิศ” หมายถึงความเหนือกว่าคุณภาพมีความโดดเด่นกว่าเป็นระดับคุณภาพสูงสุดมีผลงานยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดาซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547)

สุริยา ห้าวหาญ (2558: 13) สรุปไว้ว่า ความเป็นเลิศหมายถึงระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพมีความโดดเด่นเป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้องสามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นเลิศหมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพมีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้ รวมทั้งสามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

เกษศิริ กมล (2556: 44) สรุปไว้ว่า ความเป็นเลิศ คือ สิ่งที่ดี ยอดเยี่ยมมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดดเด่น ควรแก่การยกย่องเป็นที่ต้องการของคนในสังคม

พสุ เดชะรินทร์ (2549: 8) ได้สรุปไว้ว่าความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึงองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มธุรกิจเดียวกันสร้างผลตอบแทนทางธุรกิจและสร้างผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืนและมีความสามารถอย่างเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและธำรงไว้ในความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า

ปีเตอร์ และฟิลิป (สุริยา ห้าวหาญ. 2558: 13; อ้างอิงจาก Peters; & Phillips. 1980: 22-23) ได้สรุปไว้ว่าความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึงสิ่งที่ดีที่สุดในบรรดาสิ่งที่เกิดขึ้นหรือการกระทำที่ประกอบด้วยคุณภาพสูงสุดจนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

เกา และจิง (สุริยา ห้าวหาญ. 2558: 13; อ้างอิงจาก Kao; & Jing. 2006: 26-35) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศหมายถึงองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการเงินสามารถให้ความช่วยเหลือสังคมและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ในระยะยาว

วิจารณ์ พานิช (2547: 1-2) ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาที่มีการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในลักษณะสถานศึกษาคุณภาพและการสร้างสรรค์หมายถึงสถานศึกษาที่มีผลผลิตมีคุณภาพการดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาเป็นองค์กรการเรียนรู้และเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เซนเทล (Sentell. 1994: 51-62) ให้ความหมายความเป็นเลิศขององค์กรว่าหมายถึงองค์กรที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการมีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจบริการและผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพและมาตรฐานสนองความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้บริโภคมีเกณฑ์โดยที่กอบ (Cobb. 2003) เห็นว่าเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยมสอดคล้องกับสำนักงานมาตรฐานการศึกษาของประเทศอังกฤษ (Office for Standard in Education: OFSTED) (2007) ให้นิยามความเป็นเลิศ (excellence) ว่าหมายถึงยอดเยี่ยมดีเด่นอยู่ระดับที่หนึ่งมีประสิทธิภาพระดับสูงในด้านความรวดเร็วและความก้าวหน้าของกระบวนการ

คอลลิน (Collins. 2001: 102-111) ให้ความหมายความเป็นเลิศ (excellence) หมายถึงองค์กรแห่งความเป็นเลิศในความหมายของการเป็นเลิศที่มากกว่าระดับดี (good) ไปสู่ความดีเลิศ (excellence) คือองค์กรที่มีผลการตอบแทนสูงจากการลงทุนหรือเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จทางด้านการเงินติดต่อกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนานอย่างน้อย 15 ปีคล้ายกับ Kao, Kao; & Jing (2006) ที่เห็นว่ององค์กรที่มีความเป็นเลิศหมายถึงองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการเงินสามารถให้ความช่วยเหลือสังคมและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตที่มีคุณค่าต่อการลงทุนได้ในระยะยาว

กรมวิชาการ (2546: 18-19) ได้ให้คำจำกัดความ “ความเป็นเลิศของโรงเรียน” หมายถึงการพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพสูง สมบัติที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินการ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนจึงสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ดังนี้

สุริยา ห้าวหาญ (2558: 14) ได้สรุปไว้ว่า นักการศึกษาและนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยต่างได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ไว้ดังนี้ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้ให้ความหมายของ Best Practices คือการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศอันที่จริงแล้วคำว่าที่ดีที่สุด (Best) ของคำว่าปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) นี้เป็นคำที่ให้ความหมายในเชิงเทียบเคียงคือขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายเป็นหลักคำว่าดีที่สุดอาจจะไม่ได้หมายถึงว่าดีที่สุดจริงๆ ขององค์กรทั้งหมดแต่อาจจะเฉพาะสำหรับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้นเพราะแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมวิสัยทัศน์สภาพธุรกิจและปัจจัยภายในขององค์กรที่แตกต่างกันไปดังนั้นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องๆ เดียวหรือกระบวนการใดแห่งชาติได้ให้ความหมายของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) คือแนวทางหรือวิธีปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถลดเวลาในการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้โดยการศึกษาจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขององค์กรต่างๆ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

ธีระพร อายุวัฒน์ (2552: 25) ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สรุปได้ว่าเป็นวิธีการร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กิจกรรมที่ปฏิบัติทุกกิจกรรมเป็นกระบวนการนำกิจกรรมเหล่านั้นไปสู่ความสำเร็จซึ่งตัวขับเคลื่อนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีจะนำกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จนั้นๆ ประกอบด้วยภาวะผู้นำการวางแผนความสัมพันธ์ของบุคคลโดยเน้นผลผลิตและการบริหารจัดการรวมทั้งการใช้เทียบเคียงการปฏิบัติที่ดีเพื่อเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จที่มีผลผลิตและผลกระทบที่มีคุณภาพซึ่งมีความยืดหยุ่นมีการบริหารจัดการที่ดีใช้เวลาน้อยที่สุด

วรภัทร ภูเจริญ (2545: 99-102) ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) พอสรุปได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Benchmark ซึ่งหมายถึงการเป็นเลิศด้านใดด้านหนึ่งในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา (2545: 85) ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หมายถึงองค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

วีรพจน์ ลือประสิทธิ์กุล (2545: 27) ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขององค์กรหนึ่งไม่จำเป็นต้องเหมาะสมกับองค์กรอื่นเสมอไปสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไปไม่จำเป็นต้องเป็นของใหม่เมื่อปฏิบัติแล้วควรเกิดประสิทธิภาพที่วัดได้เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมต้องมีลักษณะที่เป็นระบบและอธิบายถึงเหตุผลได้อย่างชัดเจน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2547: 1-2) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) คือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จซึ่งเป็นผลมาจากการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงแล้วสรุปความรู้และประสบการณ์นั้นเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของตนเองดังนั้นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จึงเป็นบทสรุปของวิธีการปฏิบัติที่เป็น (Tacit Knowledge (ความรู้ในตัวตน)) ซึ่งเผยแพร่เป็น Explicit Knowledge (ความรู้ที่ปรากฏให้เห็นชัดแจ้ง) เพื่อให้ผู้อื่นได้ทดลองนำไปปฏิบัตินอกจากนี้ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์พานิชได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ว่าเป็นวิธีทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะที่น่าภูมิใจ น่าชื่นชมผลสัมฤทธิ์สูงประสิทธิภาพสูงหรือคุณภาพสูงองค์กรขนาดใหญ่ต้องการการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของการทำงานเรื่องต่างๆมากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมเจ้าของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กับทีมอื่นๆ ให้ทีมอื่นๆ สามารถปฏิบัติงานมาตรฐานได้และยิ่งกว่านั้นต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ใหม่ขึ้นให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิมเป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด

วิจารณ์ พานิช (2548: 26-29) ยังได้เสนอแนวทางการจัดการความรู้โดยการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ดังนี้ 1) การเสาะหาที่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกต้องคัดเลือกอย่างตรงไปตรงมา 2) เป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่เกิดขึ้นจากกลุ่มมีเรื่องราวของกระบวนการพัฒนาการผ่านความยากลำบาก (ล้มเหลว) มีการฟันฝ่าจนกว่าจะบรรลุมีเรื่องราวให้เล่าเพื่อสะท้อนวิธีคิดวิธีปรีชาหาหรือดึงเอาความรู้ฝังลึกจากสมาชิกกลุ่มและค้นคว้าความรู้จากภายนอกมาใช้งาน 3) ในการประชุมเสนอผลงานต้องเตรียมตัวและกระตุ้นให้มีการซักถามแลกเปลี่ยนกันให้มากและมีผู้ทรงคุณวุฒิคอยกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และชี้ประเด็นเพื่อยกระดับความรู้โดยใช้ตัวอย่างคำถามเช่นมีใครหรือเหตุการณ์ใดที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาจนเกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best Practices) เช่นในปัจจุบันในช่วงเวลาของการพัฒนาดังกล่าวใครเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไรเกิดกระบวนการอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จความยากลำบากที่ต้องเผชิญคืออะไรบ้างได้เอาชนะอุปสรรคนั้นได้อย่างไรใช้ความรู้อะไรบ้างในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนำความรู้เหล่านั้นมาจากไหนมีแผนที่จะทำให้ดียิ่งขึ้นอย่างไรต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้างคิดว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมของกลุ่มของท่านได้มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นภายในองค์กร 4) มีการสร้างเงื่อนไขหรือบรรยากาศให้ผู้มาร่วมประชุมนำเอาความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปปฏิบัติเพิ่มพูนความรู้ฝังลึกของกลุ่มและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและบทความเชิงวิชาการเรื่อง “Benchmarking: เรื่องมือสู่ความเป็นเลิศ” ได้ให้ที่มาของการค้นหาข้อมูลว่าใครบ้างคือการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้แก่ 1) ลูกค้า 2) ที่ปรึกษา/หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ 3) รายงานประจำปีและวารสารต่างๆขององค์กร 4) นิตยสารทางธุรกิจ 5) สภาอุตสาหกรรม 6) ฐานข้อมูล Internet และ 7) ฐานข้อมูลของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติกระทรวงอุตสาหกรรม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้ เกิดความภักดีของลูกค้า ทำให้ได้รับส่วนแบ่งการตลาดมากขึ้นทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การตลาดที่เปลี่ยนไป หรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจ การจัดการความรู้ในองค์กรและเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หมายถึงวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นๆ

2.5 การนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา

สมพร เพชรสงค์ (2548: 8) ได้สรุปไว้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ทางด้านการศึกษาเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมบางครั้งการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) อาจจะเป็นเพียงแค่แนวคิดง่าย ๆ แต่เป็นแนวคิดที่ทรงพลังน่าทึ่งน่าตื่นตาตื่นใจเป็นการคิดนอกกรอบเมื่อหน่วยงานมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) แล้วควรมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งนี้หน่วยงานทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการหรือกรมต่างๆ ในสังกัดบางหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีเลิศไว้ในบางเรื่องบางประเด็นแม้จะยังไม่มีการจัดอย่างเป็นระบบก็ตามเช่น เทคนิควิธีการสอนที่ดีเยี่ยมของครูสาขาต่างๆ ครูต้นแบบครูแกนนำครูแห่งชาติ เทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่างๆ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมเป็นต้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ทั้งสิ้นในส่วนของการนำแนวคิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานธุรกิจภาคเอกชนเพื่อพัฒนาปรับปรุงสินค้าให้มีคุณภาพโดยเฉพาะสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรมได้นำไปใช้เป็นรางวัลหรือสิ่งจูงใจให้กับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ ขององค์กรหรือโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างผลงานและวิธีปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอันนำมาสู่การสร้างผลกำไรให้บริษัทหรือองค์กรผลตอบแทนสำหรับฝ่ายหรือแผนกที่จะได้รับรางวัลนั้นในระยะแรกมักจะเป็นถ้วยรางวัลและเงินสดเป็นส่วนใหญ่แต่ในระยะต่อมาหลายองค์กรเห็นว่าการให้รางวัลดังกล่าวไม่สามารถกระตุ้นการทำงานได้เพียงพอและยังยืนยันจึงได้เปลี่ยนรางวัลและรูปแบบการให้รางวัลโดยเน้นรางวัลและรูปแบบการให้รางวัลโดยเน้นรางวัลในสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้เช่นการให้โอกาสการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นการผ่อนคลายกฎระเบียบการทำงานและการให้โอกาสการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้นการผ่อนคลายกฎระเบียบการทำงานและการให้โอกาสผู้ปฏิบัติระดับล่างเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงได้ง่ายและไม่เป็นทางการมากขึ้น

ธีระพร อายุวัฒน์ (2552: 34) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 1) มีกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและโรงเรียนที่มีความเข้มแข็ง 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องร่วมมือกันออกแบบการปฏิบัติงานในโรงเรียนร่วมกัน 3) กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา 4) ฝ่ายบริหารต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกับฝ่ายปฏิบัติอยู่เสมอ 5) ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระทางความคิดและสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้ตลอดเวลาทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของระเบียบของทางราชการ 6) มุมมอง

ของชุมชนที่มีต่อผู้เรียนโรงเรียนต้องนำมาเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 7) ต้องมีการเทียบเคียงกับโรงเรียนที่ดำเนินการแล้วประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาอยู่เสมอและ 8) มีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอและพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 8-9) ได้สรุปไว้ว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงแม้ว่าขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีการจัดทำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) (BP) อย่างเป็นระบบแต่แท้ที่จริงแล้วหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) อยู่แล้วและมีมากมายทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการแต่ที่นำเสนอมักจะเป็นผลงานเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาเป็นส่วนใหญ่เช่นรูปแบบเทคนิควิธีการสอนต่างๆ เทคนิคการนิเทศและการบริหารการศึกษาเป็นต้นสำหรับในส่วนของการปฏิรูประบบราชการยังไม่ปรากฏออกมาอย่างชัดเจนส่วนใหญ่มักจะรู้กันในหน่วยงานหรือวงการศึกษาที่เกี่ยวข้องเช่นการเบิกค่ารักษา 15 นาทีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานธุรการการจัดการศึกษานานาชาติโรงเรียนในแนวตะเข็บชายแดน One Stop Service เป็นต้นรูปแบบเทคนิควิธีการบริหารราชการเหล่านี้ได้หลบซ่อนอยู่ในสำนักงานยังไม่มีโอกาสนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างแพร่หลายสำหรับสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ทั่วประเทศก็เชื่อว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) กระจุกกระจายหลบซ่อนอยู่มากมายเช่นเดียวกันแต่ไม่มีการบันทึกรายงานให้รับทราบกันอย่างกว้างขวาง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545: 8-9) ได้สรุปไว้ว่าการนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้ 1) ระบบปฏิบัติการขององค์กรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (System Operations) 2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Participative Management) 3) มีการกำหนดกลไกการตรวจสอบและทบทวนทั้งระบบปฏิบัติการและระดับนโยบาย 4) เป็นกระบวนการที่มีความชัดเจนทุกขั้นตอน (Definable) 5) เป็นกระบวนการปฏิบัติที่มาตรฐานสามารถปฏิบัติซ้ำได้อีก (Repeatable) และ 6) เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สุริยา ห้าวหาญ (2558: 18) ได้สรุปไว้ว่า การนำแนวคิดของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาใช้ในวงการศึกษาโดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มขยายวงกว้างมากขึ้นเมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนในปีการศึกษา 2549 คำว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จึงเริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเพราะมีการระบุให้แต่ละโรงเรียนพยายามมองหาจุดเด่นจุดแข็งหรือแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียนที่ดีเลิศใส่ไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียนแม้ว่าครูหรือผู้บริหารส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ไม่มากก็ตามเป็นที่คาดการณ์ว่าแนวคิดดังกล่าวคงจะเพิ่มแพร่หลายมากขึ้นและสามารถที่จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

จากข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การนำแนวคิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาควรมีปฏิบัติและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ที่จะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.6 ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ดังนี้

เกรก (Greg. 1994: 6) กล่าวว่ากระบวนการทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศคือกรอบแนวคิดแบบใหม่วิธีคิดและวิธีการของบุคคลในการบริหารเพื่อให้องค์การมีการปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับ พันธศักดิ์ พลาสารัมย์ (2540: 27) กล่าวว่า การเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สู่ความเป็นเลิศต้องเปลี่ยนจากกรอบแนวคิดเดิมไปสู่กรอบแนวคิดใหม่โดยต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารโดยให้มีการปรับปรุงคุณภาพทั่วทั้งองค์การและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์การให้ดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 25) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การทางการศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการกิจ คือ การจัดการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการกิจ คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ องค์ประกอบอีกด้านหนึ่งคือ บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรอื่นๆ
2. ภารกิจหน้าของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริการจัดการงานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป
3. การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน กระบวนการในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีกลยุทธ์
4. การบริหารการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรการบริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจและทรัพยากรให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า กระบวนการบริหาร
5. กระบวนการบริหาร ทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารประกอบด้วย ทักษะความคิด ทักษะเชิงมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค และการบริหารจัดการ
6. ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์การบริหารในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีหลักการบริหารที่จำเป็น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการโรงเรียน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542: 108-110) กล่าวว่าในโลกของการแข่งขันอย่างเสรีองค์กรการ ส่วนสินค้าและบริการที่มีอยู่ก็เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดตั้งนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้อง พยายามหาวิถีทางปรับกลยุทธ์เพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าเหนือคู่แข่งรายอื่น ๆ เพื่อเพิ่มผล กำไรส่วนแบ่งการตลาดและที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันเพิ่ม ผลผลิตแห่งชาติ (2546: 10-23) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กร การสามารถรักษาลูกค้าไว้ได้เกิดความภักดีของลูกค้าและได้รับส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้นทำให้ องค์กรเจริญเติบโตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือ เกิดขึ้นใหม่สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจรู้จักใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้ผลิตภาพสูงขึ้นซึ่ง ถือว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนใหญ่ได้รับแรงกดดันจากการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมหาดาล ในขณะเดียวกันลูกค้าหรือผู้บริโภคก็มีความคาดหวังและปรารถนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นประกอบกับ ปริมาณและความหลากหลายของ

จากความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศสรุปได้ว่า เป็นการสร้างศักยภาพใน การแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้ สภาวะการแข่งขัน โดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพสูง ซึ่งทุกกระบวนการของการดำเนินการ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนจึงสามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษา

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542: 29) ได้สรุปไว้ว่าความเป็นเลิศ (Excellence) หมายถึงองค์กรที่ ได้รับรางวัลคุณภาพที่มีเกณฑ์เป็นที่ยอมรับเป็นสากล

โดยรางวัลความเป็นเลิศมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 รางวัลความเป็นเลิศในต่างประเทศ

3.1.1 รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence

Award: AEA) กรอบแนวคิดของรางวัลนี้มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ที่ ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลากว่า 15 ปี การพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อนวัตกรรม การปรับปรุง และการประสบความสำเร็จที่ยาวนาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาด และทุกประเภทแนวคิดของ AEA ถูกออกแบบและปรับปรุงทุกปี โดยคณะกรรมการที่มาจากองค์กร บริหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินผลการดำเนินงานในปัจจุบันและเป็นการสร้าง ความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานในปัจจุบันและเป็นการสร้าง ความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการปรับปรุงกรอบแนวคิดเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้รางวัลนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์การประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลความเป็นเลิศแห่งชาติของ

ประเทศออสเตรเลีย และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเทศต่างๆ ด้วยองค์กรที่นำกรอบแนวคิดของ AEA ไปใช้ จะได้รับการปรับปรุงในด้านภาวะผู้นำและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งการนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการกำหนดการวางแผนกลยุทธ์ และเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กรกับคู่แข่ง ในด้านการบริหารจัดการองค์ประกอบของรางวัลนี้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่

ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนา และการปรับใช้ของผลลัพธ์

ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลงข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้

พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนา สุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี

การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้าในคุณค่านวัตกรรม คุณภาพ และการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับคู่ค้าและหุ้นส่วน การจัดการ และการปรับปรุงกระบวนการ

คุณภาพของสินค้าและบริการ ผลสำเร็จและความยั่งยืน ตัวชี้วัดความสำเร็จตัวชี้วัดความยั่งยืน

การประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญจะครอบคลุม 4 ด้าน คือ องค์กรมีการวางแผนและการจัดโครงสร้างอย่างไร การนำแผนและโครงสร้างต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ การวัดและวิเคราะห์ผลลัพธ์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การประเมินเหล่านี้เป็นการประเมินที่เรียกว่า ADRI เป็นการประเมินในด้านการเข้าถึง (approach) การแปลงไปสู่การปฏิบัติ (deploy) ผลลัพธ์ (result) และการปรับปรุง (improvement)

สรุปได้ว่า รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทิศทางกลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนาและการปรับใช้ของผลลัพธ์ ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลงข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการ และการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้ พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้าในคุณค่า นวัตกรรม คุณภาพ และการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับคู่ค้าและหุ้นส่วน การจัดการ และการปรับปรุงกระบวนการและคุณภาพของสินค้าและบริการ

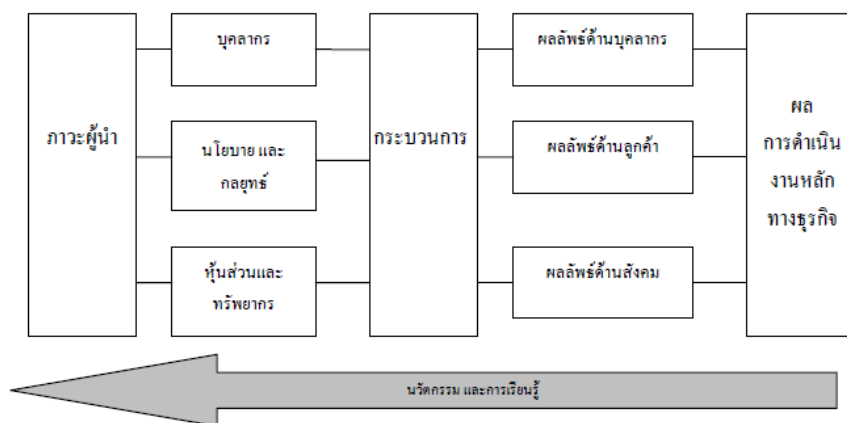
3.1.2 รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award--MBNQA) เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่รัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตราเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม ค.ศ. 1987 เพื่อมอบ

รางวัลให้แก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งตามเกณฑ์ต่างๆที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปีซึ่งเกณฑ์ที่ระบุไว้นั้นได้มาจากการศึกษาวิจัยถึงการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเกณฑ์เหล่านี้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาใต้แนวคิดหลักสำคัญของรางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับนวัตกรรมทางการบริหารและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเช่นในปี ค.ศ. 2001 และ 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์โดยนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมินและในปี ค.ศ. 2003 และ 2004 ได้นำแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของระบบ (The Baldrige National Quality Program. 2011) MBNQA เป็นรางวัลที่มีมาตรฐานระดับโลกและเป็นแนวทางที่ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศนำไปประยุกต์รวมทั้ง TQA ที่เป็นรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทยด้วย MBNQA ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคการศึกษาหรือภาคการดูแลสุขภาพล้วนอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักการคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการการใช้ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนและการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548) เกณฑ์ต่างๆเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ MBNQA ในปี ค.ศ. 2005 ถูกกำหนดขึ้นจากค่านิยมหลักและแนวคิดข้างต้นสามารถจัดแบ่งออกเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ทั้งหมด 7 หมวดด้วยกัน คือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ (7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจองค์ประกอบของเกณฑ์ข้างต้นของ MBNQA มีรายละเอียดเหมือนกับ TQA เนื่องจากเป็นต้นแบบของ TQA

สรุปได้ว่ารางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอมบอลดริจของประเทศสหรัฐอเมริกา มีเกณฑ์พิจารณาทั้งหมด 7 หมวด คือ (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (4) การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การจัดการกระบวนการ และ (7) ผลลัพธ์

3.1.3 รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป (The European Quality Award--EQA)

เป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality Management--EFQM จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1988 เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันโดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQM Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์แบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือกลุ่มที่เป็นตัวกระทำ (enablers) ตัวชี้วัดในกลุ่มนี้ครอบคลุมสิ่งที่องค์กรได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์คือภาวะผู้นำนโยบายและกลยุทธ์พนักงานในองค์กรหุ้นส่วนและทรัพยากรและกระบวนการสำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (result) ตัวชี้วัดในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำประกอบด้วย 4 เกณฑ์คือผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้าผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรผลที่เกิดขึ้นกับสังคมและผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจโดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำสำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่างๆ ของรูปแบบ EQA

ที่มา: จาก EQA Information Brochure 2004, by European Foundation for Quality Management. 2004, retrieved September 20, 2010, from <http://www.efqm.org>

รายละเอียดของเกณฑ์ EQA มีดังนี้ (รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป (European Quality Award--EQA), ม.ป.ป.)

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในการกระบวนการทำงานเกณฑ์ย่อยได้แก่วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์คุณค่าและจริยธรรมรวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศวิธีการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนระบบการบริหารองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องวิธีการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าหุ้นส่วนและความเป็นตัวแทนของสังคมวิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้

พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศวิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

2. นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทางการสื่อสารการปฏิบัติงานการตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์เกณฑ์ย่อยได้แก่นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตรวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงานการวิจัยการเรียนรู้และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอกนโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนาทบทวนและปรับให้ทันสมัยนโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

3. พนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่องเกณฑ์ย่อยได้แก่ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและปรับปรุงมีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงานรวมทั้งการพัฒนาพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับมอบอำนาจพนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและกลุ่มมีการมอบรางวัลให้กับพนักงานการระลึกถึงและการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

4. **หุ้นส่วนและทรัพยากร** หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ้นส่วนภายนอกคู่ค้าและทรัพยากรภายในเพื่อสนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคตรวมทั้งคำนึงถึงชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วยเกณฑ์ย่อยได้แก่การจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอกการบริหารการเงินการบริหารอาคารสถานที่อุปกรณ์และวัสดุการบริหารเทคโนโลยีการจัดการความรู้และสารสนเทศ

5. **กระบวนการ** หมายถึง การออกแบบการจัดการและปรับปรุงกระบวนการเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียเกณฑ์ย่อยได้แก่กระบวนการได้รับการออกแบบและบริหารอย่างมีระบบกระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อที่จะเพิ่มความพึงพอใจและก่อให้เกิด

6. **ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า** หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรเกณฑ์ย่อยได้แก่การวัดการรับรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ

7. **ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร** หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในองค์กรเกณฑ์ย่อยได้แก่การวัดการเรียนรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

8. **ผลที่เกิดกับสังคม** หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรเกณฑ์ย่อยได้แก่การวัดการรับรู้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

9. **ผลการปฏิบัติงานหลัก** หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เกณฑ์ย่อยได้แก่ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลักตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรปจัดตั้งเพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันโดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบโดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQM Excellence Model มีตัวชี้วัด 9 เกณฑ์ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร 3) พนักงานในองค์กร 4) หุ้นส่วนและทรัพยากร 5) กระบวนการ 6) ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า 7) ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร 8) ผลที่เกิดกับสังคม และ 9) ผลการปฏิบัติงานหลัก

3.1.4 รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize) เป็นรางวัลคุณภาพระดับโลกที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers--JUSE) ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเองหัวข้อตรวจวินิจฉัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรต่างๆที่สมัครเข้ารับรางวัลมีรายละเอียดดังนี้ (รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่นเดมมิงไพรส์ (Deming Prize. ม.ป.ป.)

1. นโยบายมีรายการประเมินดังนี้นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุกๆจุดของการจัดการธุรกิจการประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ

2. โครงสร้างหรือการจัดการองค์กรมีรายการประเมินดังนี่ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรสำหรับการควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงานการประกาศถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบสถานภาพของการมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงานกำหนดสภาพของกิจกรรมหรืองานของคณะกรรมการและทีมงานโครงการต่างๆให้แน่ชัด

3. สารสนเทศมีรายการประเมินดังนี่ความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศทั้งภายนอกและภายในกำหนดสถานะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถของการใช้สารสนเทศสถานะของการใช้ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล

4. ความเป็นมาตรฐานมีรายการประเมินดังนี่ความเหมาะสมของระบบมาตรฐานระเบียบของการก่อกำเนิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการล้มเลิกมาตรฐานและสาระสำคัญของมาตรฐานสถานภาพของการใช้ประโยชน์และการยึดมั่นในมาตรฐานสถานะของการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบรวบรวมแยกแยะและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

5. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลและการพัฒนามีรายการประเมินดังนี่แผนการให้การศึกษาและอบรมรวมทั้งผลงานที่ออกมาภาวะของความสำนึกในเรื่องคุณภาพการจัดการงานและความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการสนับสนุนการกระตุ้นให้มีการพัฒนาและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองภาวะแห่งความเข้าใจและการใช้ประโยชน์ในแนวคิดและวิธีการทางด้านสถิติภาวะของการพัฒนางจร QC และการปรับปรุงคำแนะนำต่างๆสถานะของการสนับสนุนการพัฒนาการใช้

6. กิจกรรมในการประกันคุณภาพมีรายการประเมินดังนี่การจัดการในระบบการประกันคุณภาพการวินิจฉัยเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ (รวมทั้งการวิเคราะห์คุณภาพการพัฒนาคุณภาพและทบทวนการปฏิบัติงาน) สถานะของการตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพสถานะของการบริหารเครื่องมือในการผลิตการวัดผลเครื่องมือและบริษัทคู่ค้าสถานะของการบรรจุหีบห่อ การจัดเก็บ การขนส่งการขายและการบริการการติดตามและตอบสนองต่อการใช้สินค้าสถานะของการทำให้มีคุณภาพที่แน่นอนการติดตามสถานะความพอใจของลูกค้าภาวะความน่าเชื่อถือที่แน่นอนความปลอดภัยความน่าเชื่อถือในสินค้าและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

7. กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุมมีรายการประเมินดังนี่การจัดการเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA วิธีการสำหรับการตัดสินใจข้อคุณภาพและระดับงานของพนักงานสถานภาพในการควบคุมภายในสถานะของการวัดผลงานชั่วคราวและถาวรระบบการบริหารต้นทุนปริมาณการจัดส่งและอื่นๆความสัมพันธ์ของระบบประกันคุณภาพกับระบบการบริหารหน่วยอื่นๆ

8. กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงมีรายการประเมินดังนี้วิธีการเลือกหัวข้อ (ปัญหาสำคัญและการจัดการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อ) ความเชื่อมโยงของวิธีการวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีสถานะของการใช้ประโยชน์ของการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ผลของการ ยืนยันการปรับปรุงและการนำเอาผลงานนั้นไปสู่การบำรุงรักษาและควบคุมงานการสร้างกลุ่ม คุณภาพ QC

9. ผลกระทบมีรายการประเมินดังนี้ผลกระทบที่เป็นรูปธรรม (เช่น คุณภาพ การขนส่งต้นทุนกำไรความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม) ผลกระทบที่เป็นนามธรรม (ทางอ้อม) วิธีการวัดและติดตามผลกระทบความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงานอิทธิพลของ สมาคมการค้าอิทธิพลของชุมชนภายในและองค์กรแห่งชาติ

10. แผนงานในอนาคตมีรายการประเมินดังนี้การรวบรวมติดตามสภาพ ปัจจุบันแผนงานอนาคตสำหรับการปรับปรุงโครงการการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของ สังคมและความต้องการของลูกค้าและแผนงานที่รองรับโครงการเหล่านั้นความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญาทางธุรกิจวิสัยทัศน์และแผนงานระยะยาวการปฏิบัติงานในการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในแผนงานอนาคต

สรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize) เป็นรางวัลคุณภาพ ระดับโลกที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers--JUSE) ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่าง สูงในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กร ในแบบฉบับของตนเอง

3.1.5 ความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ

(National Institute of Standard and Technology: NIST) แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบัน มาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ(National Institute of Standard and Technology: NIST)กล่าวว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้น นักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการด้านกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแนวทาง รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA)ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย หลักการในการทำงาน ทิศทางของโรงเรียน เป้าหมายที่คาดหวังจากการดำเนิน การให้ความสำคัญแก่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การ กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ในโรงเรียนการกำกับดูแลโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำโรงเรียน ประกอบด้วย การชี้นำโรงเรียน การกำกับดูแล โรงเรียน

1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย การรับผิดชอบต่อส่วนรวม และ ชุมชน โรงเรียนต้องบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมและคุณธรรมโดยการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติการไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีวัดผลประเมินผลในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดทำยุทธศาสตร์โรงเรียนทำอย่างไรในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหลายเรื่องไม่จำเป็นที่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการทำให้ผลการดำเนินการโดยภาพรวมดีขึ้นและทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นต้น การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติประกอบด้วย ดังนี้

2.1 โรงเรียนดำเนินการอย่างไรในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติ

2.2 แผนการปฏิบัติการและตัวชี้วัดหลักๆ โดยย่อ

2.3 ผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้ตามตัวชี้วัดหลักๆ ที่ระบุในแผน การตลาดประเมินว่าสถาบันการศึกษาดำเนินการอย่างไร ในการบริหารจัดการแสวงหาว่านักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไร สร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค้นหาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้มาซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

2.3.1 นักเรียนใหม่

2.3.2 ความพึงพอใจของนักเรียน

2.3.3 ความภักดีของนักเรียน

2.3.4 การขยายตัวของโรงเรียน

3. การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ความเกี่ยวกับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดประกอบด้วยดังนี้ โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรที่ทำให้รู้ว่านักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและตลาดต้องการอะไร คาดหวังอะไรและชอบอะไรเพื่อให้มั่นใจว่าบริการยังคงเป็นที่ต้องการของนักเรียนและหาช่องทางสำหรับบริการใหม่

3.2 ความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้มีส่วนได้เสียและความพึงพอใจ ประกอบด้วยดังนี้โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเพื่อประกอบด้วย ดังนี้

3.2.1 ให้ได้มาซึ่งนักเรียน นักศึกษาใหม่

3.2.2 สร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียน

3.2.3 รักษานักเรียน นักศึกษาไว้ได้

3.2.4 เพิ่มพูนความภักดีของนักเรียน

3.2.5 พัฒนาโอกาสใหม่ๆ ในการให้บริการ โรงเรียนเลือกรวบรวม วิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรใน การวัด วิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4. การวัดผลประเมินผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของโรงเรียนเป็นการอธิบายว่า เรื่องของข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินการในทุกๆระดับและทุกส่วนของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้น

4.2 การจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วย ดังนี้ เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไรเพื่อมั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นที่ต้องการของบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งนักเรียนนั้น เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไร การมุ่งเน้นบุคลากรทางการศึกษาระบบงานการทำให้บุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทั้งสามเรื่องนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้

4.2.1 บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง

4.2.2 บุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนความเอาใจใส่ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานรวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขนั้นมีส่วนอย่างไรในการช่วยทำให้ผลการดำเนินการเป็นเลิศทั้งบุคลากรและโรงเรียนพัฒนาไปด้วยกัน

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 ระบบงานเป็นการอธิบายว่าเรื่องต่อไปนี้มีส่วนอย่างไรในการทำให้ทั้งโรงเรียนและบุคลากรดำเนินการได้ผลดียิ่ง ประกอบด้วยดังนี้

5.1.1 การจัดบุคลากรให้ทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

5.1.2 การบริหารค่าตอบแทน

5.1.3 นโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการงานของบุคลากรทางการศึกษา

5.1.4 นโยบายอื่นใด ที่เกี่ยวกับบุคลากร

5.2 การทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การให้การศึกษาการฝึกอบรมและการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการมีส่วนร่วมอย่างไรในการสนับสนุนให้ประกอบด้วยดังนี้

5.2.1 โรงเรียนบรรจุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.2.2 ช่วยส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้ดีเด่น

5.2.3 ช่วยสร้างความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร

5.3 ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนมีวิธีการอย่างไร ในการคงไว้ซึ่งประกอบด้วยดังนี้

5.3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

5.3.2 บรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะมีส่วนทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนต้องการจัดกระบวนการการเรียนรู้ ประเด็นสำคัญๆ ของการจัดกระบวนการซึ่งมีอยู่สองประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย ดังนี้ ประเภทแรก ว่าด้วยการจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตลอดจนกระบวนการสำคัญอื่นๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างคุณค่าให้กับนักเรียนเอง ประเภทที่สอง ว่าด้วยการจัดการกระบวนการสำคัญต่างๆ ที่สำคัญต่างๆ ที่สนับสนุนให้กระบวนการในประเภทแรกดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ หมวดนี้จึงครอบคลุมกระบวนการที่สำคัญๆ และหน่วยงานทั้งหมดในโรงเรียน

6. การจัดการด้านกระบวนการ กระบวนการที่สร้างคุณค่า โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดว่ากระบวนการใดเป็น “กระบวนการที่สร้างคุณค่า” ผลการดำเนินการของโรงเรียนและผลของการปรับปรุงในด้านต่างๆ ของโรงเรียน ได้แก่ ความพึงพอใจของนักเรียน สมรรถนะของการให้บริการ ผลการดำเนินการด้านการเงินและตลาด ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางศึกษาและประสิทธิผลของปฏิบัติการต่างๆ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

7. ผลการดำเนินการ

7.1 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ความสำคัญแก่นักเรียน

การสรุปผลลัพธ์หลักๆ ที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญแก่นักเรียน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจของนักเรียนและทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการให้บริการให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่ม หากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบด้วย จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้

7.1.1 ระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักเรียนเป็นอย่างไร ดังนี้

7.1.1.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.1.1.2 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของนักเรียนของคู่แข่ง

7.1.2 ผลที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการให้บริการเป็นอย่างไรทั้งในปัจจุบันแนวโน้มในเรื่องต่อไปนี้

7.1.2.1 ความภักดีของนักเรียนและการรักษาไว้ได้

7.1.2.2 การที่นักเรียนกล่าวถึงสถานบันการศึกษาในทางที่ดี

7.1.2.3 ผลด้านอื่นๆ

7.2 ผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของนักเรียน การให้บริการทางการศึกษา

การสรุปผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญๆ ของการให้บริการ ให้แบ่งผลลัพธ์ตามกลุ่มนักเรียน หากเห็นว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับ จากข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญๆ ให้ตอบคำถามต่อไปนี้ สมรรถนะของการให้บริการเป็นอย่างไร

7.2.1 ในปัจจุบันและแนวโน้ม

7.2.2 เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด

การสรุปผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาดที่สำคัญๆ ให้แยกตามกลุ่ม ตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้นำเสนอข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับ

7.3.1 ข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดสำคัญๆ ผลการดำเนินการด้าน ตลาดในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการศึกษาเป็นการสรุปผลลัพธ์ สำคัญๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ระบบงาน 2) การเรียนรู้ของบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ความผูกพันของบุคลากร 5) ความ พึงพอใจของบุคลากร ผลลัพธ์ดังกล่าวตามความหลากหลายของบุคลากรตามประเภท และระดับ ของบุคลากรหากเห็นว่าเป็นประเด็นทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับองค์ประกอบ ดังนี้

7.3.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานในปัจจุบัน และแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.3 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.3.4 ความผูกพันความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร ในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

การสรุปผลของปฏิบัติการที่สำคัญๆ ที่ทำให้โรงเรียนดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพให้แยกตามกลุ่มนักเรียนและกลุ่มตลาดด้วยหากเห็นว่าเป็นประเด็น ทั้งนี้ให้แสดง ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับ ประกอบด้วยดังนี้

7.4.1 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สร้าง คุณค่าที่สำคัญๆ ในปัจจุบันเป็นอย่างไรและมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ สนับสนุนที่สำคัญในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.4.3 ผลของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการเป็นอย่างไร

7.4.4 ผลลัพธ์ในด้านนวัตกรรมการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม และทันสมัยมาใช้ในการสร้างคุณค่าเป็นอย่างไร

7.5 ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม
ประกอบด้วยดังนี้

7.5.1 ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลด้านการเงินทั้งภายในและภายนอกในปัจจุบันและแนวโน้มเป็นอย่างไร

7.5.2 ผลลัพธ์ด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมทั่วโรงเรียนเป็นอย่างไร และความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างไร

7.5.3 ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายเป็นอย่างไร

7.5.4 ผลลัพธ์ด้านการเป็นพลเมืองดีโดยการให้การสนับสนุนชุมชนเป้าหมายเป็นอย่างไร

สรุปได้ว่าความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology : NIST) คือความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการด้านกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA)

3.1.6 รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์ (Singapore Quality Award--SQA)

เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ SQA ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1994 โดยการสนับสนุนของประธานาธิบดีมีวัตถุประสงค์ (1) ให้รู้ถึงความต้องการของธุรกิจและองค์กรที่มีความเป็นเลิศ (2) ช่วยปรับปรุงผลการดำเนินการและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (3) แบ่งปันข้อมูลของการปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กรรูปแบบ SQA มีพื้นฐานมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ MBNQA, EFQM, และ Australian Business Excellence Award ดังนั้นจึงเป็นรางวัลที่ได้รับการยอมรับว่ามีศักดิ์ศรีในระดับมาตรฐานโลก (world class) และแสดงถึงมาตรฐานระดับสูงของธุรกิจที่มีความเป็นเลิศเกณฑ์ในการพิจารณาของ SQA มีทั้งสิ้น 7 หมวดในแต่ละหมวดมีประเด็นย่อยประกอบรายละเอียดมีดังนี้ (รางวัลคุณภาพแห่งชาติสิงคโปร์ (The Singapore Quality Awards—SQA. ม.ป.ป.)

1. ภาวะผู้นำเป็นการตรวจประเมินระบบการนำองค์กรว่าผู้นำระดับสูงขององค์กรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ง่ายต่อการเข้าใจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและมีการสื่อสารเป้าหมายและคุณค่าร่วมไปยังพนักงานทุกระดับ ผู้นำระดับสูง เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับทีมและพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพมีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและนำผลการประเมินมาปรับปรุงองค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการรักษาสภาพแวดล้อมรวมทั้งการให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆกับชุมชนด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงวัฒนธรรมคุณภาพความรับผิดชอบต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม

2. สารสนเทศเป็นการมุ่งเน้นไปยังการจัดการในด้านสารสนเทศและการใช้ข้อมูลเทียบเคียงและเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุด (benchmark) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุก ระดับขององค์กรการจัดการระบบสารสนเทศการเปรียบเทียบกับคู่แข่งและสิ่งที่ดีที่สุด

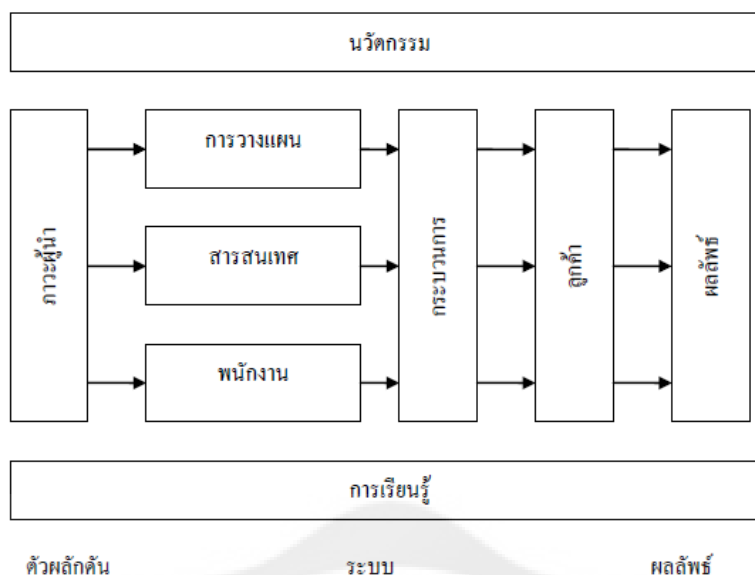
3. การวางแผนเป็นการมุ่งเน้นไปยังกระบวนการวางแผนขององค์กรมีการบูรณาการความต้องการหลักไปสู่แผนงานขององค์กรอย่างไรการนำแผนไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงานการพัฒนากลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ

4. ทรัพยากรบุคคลเป็นการมุ่งเน้นว่าองค์กรสามารถนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการสร้างผลงานที่สูงให้กับองค์กรและองค์กรมีการตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านอาชีพสุขภาพและความพึงพอใจและพนักงานต่างสร้างผลงานและมีความสนใจในการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรการวางแผนทรัพยากรบุคคลการมีส่วนร่วมและพันธะผูกพันของพนักงานการให้การศึกษาการอบรมและการพัฒนาบุคลากรความพึงพอใจและสุขภาพของพนักงานผลการดำเนินงานและความสนใจของพนักงาน

5. การจัดการกระบวนการเป็นการมุ่งเน้นว่ากระบวนการหลักขององค์กรสนับสนุนการไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรรวมทั้งกระบวนการด้านนวัตกรรมการสร้างและการส่งผ่านกระบวนการรวมทั้งกระบวนการจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนกระบวนการนวัตกรรมการบริหารกระบวนการและการปรับปรุงกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน

6. การมุ่งเน้นลูกค้าเป็นการมุ่งเน้นว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการตัดสินใจเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและตลาดการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและตลาดความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าความสัมพันธ์กับลูกค้าความพึงพอใจของลูกค้า

7. ผลลัพธ์การปฏิบัติงานและคุณภาพเป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินการและการปรับปรุงขององค์กรในพื้นที่สำคัญขององค์กรเป็นอย่างไรและระดับผลของการดำเนินการขององค์กรที่สามารถเปรียบเทียบกับคู่แข่งและการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดีที่สุดผลลัพธ์ด้านลูกค้าผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาดผลลัพธ์ด้านพนักงานผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานการประเมินทั้ง 7 หมวดสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานได้ 3 กลุ่มคือตัวผลิตภัณฑ์ระบบและผลลัพธ์โดยที่ตัวผลิตภัณฑ์คือผู้บริหารระดับสูงเป็นตัวผลิตภัณฑ์ของระบบโดยการเป็นผู้กำหนดทิศทางและมองหาโอกาสในอนาคตสำหรับองค์กรระบบประกอบด้วยกลุ่มของกระบวนการที่มีการออกแบบอย่างดีเพื่อที่จะทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามที่ต้องการและผลลัพธ์เป็นการส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้าและการดำเนินการขององค์กรอย่างต่อเนื่องดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดของรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์

ที่มา: จาก Understanding BE, n.d., retrieved September 20, 2010, from <http://www.spring.gov.sg/QualityStandards/be/Pages/understanding-BE.aspx#.UzvHXKiQDwA>

สรุปได้ว่า เป็นรางวัลที่รัฐบาลประเทศสิงคโปร์มอบให้องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการและผลดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศ มีทั้งหมด 7 หมวด ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) สารสนเทศ 3) การวางแผน 4) ทรัพยากรบุคคล 5) การจัดการกระบวนการ 6) การมุ่งเน้นลูกค้า 7) ผลลัพธ์

3.1.7 รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง (The outstanding Teachers and School Award : HK) เป็นแผนงานหนึ่งในแผนการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของฮ่องกงคณะกรรมการกองทุนคุณภาพการศึกษาจะให้รางวัลความเป็นเลิศของสถานศึกษาปีละครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเป็นการยกย่องและส่งเสริมโรงเรียนที่มีผลงานเป็นเลิศ 2) ส่งเสริมและเผยแพร่ข่าววิธีปฏิบัติทางการศึกษาของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อสร้างสรรควัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนของฮ่องกงเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศภายในสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของแต่ละโรงเรียน รางวัลความเป็นเลิศจะให้แก่โรงเรียนซึ่งสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดองค์กร 2) การเรียนการสอน 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและโรงเรียน และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนาของนักเรียน แต่คณะกรรมการไม่ได้กำหนดจำนวนรางวัลไว้เกณฑ์การให้รางวัล แบ่งตามหลักหรืองานของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการและการจัดองค์กร

1.1 การวางแผนและการบริการ

1.1.1 พันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา :สถานศึกษาจัดทำพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในอಂಗ และการพัฒนา
รอบด้านของนักเรียน โดยพิจารณาในแง่ของลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา พันธกิจและวิสัยทัศน์
ของสถานศึกษารับรู้โดยคณาจารย์และนักเรียน

1.1.2 แผนการพัฒนาสถานศึกษา :สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนา
สถานศึกษาและยุทธวิธีการปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้สนองความต้องการของนักเรียนและ
ผู้ปกครองสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและลดจุดอ่อน แผนการพัฒนาสถานศึกษามีเป้าหมายที่
ชัดเจนและมั่นคงในแง่ของการส่งเสริมจริยธรรมและศีลธรรม สติปัญญา อารมณ์ ร่างกาย สังคม และ
สุนทรียภาพของนักเรียน ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนของสถานศึกษาและเอกสาร แผนได้ส่งไป
ยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

1.2 การพัฒนาคณาจารย์

1.2.1 การประสานงานของคณาจารย์ :สถานศึกษามีช่องทางการ
ประสานของระหว่างคณาจารย์เป็นอย่างดี มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ และมีการตัดสินใจเป็นคณะ

1.2.2 การพัฒนาและการประเมินคณาจารย์ :สถานศึกษามีแผนและ
ให้โอกาสคณาจารย์ในการพัฒนา และมีระบบการประเมินคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็น
การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน

1.3.1 การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: สถานศึกษาจัดให้ผู้
มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ
ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาให้การสนับสนุนคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กลไกการประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

1.4.1 การประเมินผล :สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการประเมินเพื่อ
ประเมินผลงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4.2 ข้อมูลป้อนกลับและการเรียนรู้ด้วยตนเอง :สถานศึกษามี
ช่องทางที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
ของนักเรียนด้านการเรียนการสอน

2. ด้านการเรียนการสอน

2.1 หลักสูตร

2.1.1 การจัดการหลักสูตร การวางแผนและการจัดระบบของหลักสูตร
:สถานศึกษามีหลักสูตรที่มีเป้าหมายที่แจ่มชัด มีความกว้าง ความลึก ความสมดุล มีประโยชน์มี
ความต่อเนื่องและเป็นกลุ่มก้อน มีระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการ
ตรวจสอบหลักสูตร ติดตามและการพัฒนาหลักสูตร

2.2 การเรียนการสอนในชั้น

2.2.1 ยุทธวิธีการสอน: สถานศึกษามีกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ครูนำวิธีการสอนที่เหมาะสมมาใช้ ครูยอมรับรูปแบบการสอนที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาความคิดระดับสูง พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ และทัศนคติของนักเรียน

2.2.2 ทักษะการสอน: สถานศึกษามีคณะกรรมการติดตามและมีระบบการตรวจสอบเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับทางด้านทักษะการสอน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนที่ดี มีการสังสรรค์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการจัดการห้องเรียนในบรรดาคณาจารย์

2.2.3 บรรยากาศของห้องเรียน: สถานศึกษามีนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนคณาจารย์เพื่อส่งเสริมความคาดหวังเชิงบวก จัดบรรยากาศของห้องเรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีแรงจูงใจในเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและมีอิสระเพื่อการเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.3 การประเมินผล

2.3.1 ระบบและนโยบายการประเมินผล :สถานศึกษามีระบบ และนโยบายประเมินผลที่เหมาะสมสนองตอบเป้าหมายของหลักสูตร มีความคาดหวังต่อนักเรียนบนพื้นฐานของความสามารถและความต้องการของนักเรียน

2.3.2 การใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการประเมินผล :สถานศึกษามีระบบการบันทึกและการรายงาน เพื่อให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนของนักเรียนด้านการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา

3. ด้านการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและสถานศึกษา

3.1 การเอาใจใส่และให้ความดูแลนักเรียน

3.1.1 วินัย การแนะแนว และการให้คำปรึกษา: สถานศึกษามีวิธีการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน

3.2 การพัฒนาบุคลากร สังคม และวัฒนธรรม

3.2.1 กิจกรรมเสริมหลักสูตร: สถานศึกษาให้การสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์ สมดุล และครอบคลุมการพัฒนานักเรียนทุกด้าน

3.2.2 โปรแกรมเสริมหลักสูตร: สถานศึกษาได้วางแผนโปรแกรมเสริมหลักสูตรที่ดีและอย่างเพียงพอในด้านหน้าที่พลเมือง จริยธรรม ศิลธรรม เพศศึกษา และสิ่งแวดล้อมศึกษา

3.3 การสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3.3.1 โปรแกรมสนับสนุนการเรียน: สถานศึกษามีแผนการสอนซ่อมเสริมที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียน ผู้ที่มีความยุ่งยากในการเรียน และมีการเสริมสร้างและขยายโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่มีพรสวรรค์

3.3.2 บริการดูแลรักษา: สถานศึกษาให้การสนับสนุนเด็กพิการ เด็กที่มีปัญหาการปรับตัว หรือเด็กที่มีปัญหาครอบครัวอย่างเพียงพอ

3.4 การเชื่อมโยงกับผู้ปกครองและชุมชน

3.4.1 ความร่วมมือระหว่างบ้านกับสถานศึกษา: สถานศึกษากำหนดช่องทางการสื่อสารอย่างดี และมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง

3.4.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน: สถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสร้างสายใยกับงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3.5 บรรยากาศของสถานศึกษา

3.5.1 กำลังใจ: ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และความเชื่อ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและมีความภูมิใจทั้งครูและนักเรียน

3.5.2 มนุษยสัมพันธ์: ครูมีความรักและความเอาใจใส่ต่อนักเรียน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์ ระหว่างคณาจารย์กับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน สถานศึกษามีหลักฐานให้เห็นถึงวัฒนธรรมของความเป็นเพื่อนร่วมงาน และมีความเกี่ยวพันอย่างดีกับสมาคมศิษย์เก่า

4. ด้านผลสัมฤทธิ์และระดับการพัฒนาของนักเรียน

การประเมินผลงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมระดับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเป็นผลงานที่ใช้ในการพิจารณาว่า สถานศึกษานั้นได้บรรลุระดับแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ในพัฒนานักเรียน การปรับปรุงสิ่งที่เป็ข้อมูลค่าเพิ่ม เช่น ชื่อเสียงของสถานศึกษาความสามารถของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายที่ทำได้ในสภาวะแวดล้อมของตน กลไกที่ใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพในการตรวจสอบและการให้ข้อมูลย้อนกลับสถานศึกษาแต่ละโรงจะได้รับการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษาของตน ตลาดทั้งเนื้อหาสาระของการเข้าถึงหรือระดับการพัฒนาของนักเรียนและผลฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายการต่อไปนี้ สถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวในเรื่องการพัฒนานักเรียนทั้งหมดในภาพรวม การพัฒนาด้านจริยธรรมและศีลธรรม: นักเรียนมีความประพฤติดี มีวินัยและพฤติกรรมที่ดี มีความชื่นชอบในค่านิยมทางจริยธรรมตระหนักในสภาพของสังคม การเมืองและหน้าที่พลเมือง ให้บริการอย่างดีแก่สถานศึกษาและชุมชน มีความมีศักดิ์ศรีสูง มีแนวความคิดต่อตนเองในเชิงบวก และมีพลังในการต่อต้านสิ่งชั่วร้ายต่างๆ ของสังคม การพัฒนาทางด้านสติปัญญา : นักเรียนสามารถเข้าถึงเป้าหมายทางวิชาการการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระ มีทักษะการสืบค้นและการให้เหตุผล มีประวัติการสอบวิชาต่างๆ ในระดับสูง มีการพัฒนาภาษา มีระดับทักษะการรู้หนังสือ 2 ภาษา และทักษะการพูด 3 ภาษา มีทักษะการเรียนรู้ตลาดชีวิตมีความสามารถและแรงจูงใจในการนำทักษะในด้านเทคโนโลยีไปปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมายที่ทำได้สำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาด้านอารมณ์: นักเรียนตระหนักในด้านสุขภาพเชิงบวกมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านกิจกรรมกีฬา มีความตระหนักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา

ร่างกายตลาดชีวิต มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ สถานศึกษาสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อการก้าวสู่วัยผู้ใหญ่ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ การพัฒนาทางด้านสังคม: นักเรียนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง สามารถทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และแบ่งปันความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาวะผู้นำและการจัดการ มีทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ทักษะในการสื่อสารที่ดี ให้ความนับถือและยอมรับบุคคลอื่น มีความชื่นชอบในมรดกและวัฒนธรรมของตนเองและคนอื่น การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ: นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศิลปะ ภายในและระหว่างสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสรรค์ศิลปะ ดนตรี การละคร และเต้นรำ

สรุปได้ว่า รางวัลความเป็นเลิศของโรงเรียนประเทศฮ่องกง ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติที่มีความเป็นเลิศใน 4 ด้านของการศึกษา คือ 1) การจัดการและการจัดการ 2) การเรียนการสอน 3) การสนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและโรงเรียน และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับการพัฒนานักเรียน แต่คณะกรรมการไม่ได้กำหนดรางวัลไว้ เกณฑ์การให้รางวัลแบ่งตามสายงานของการศึกษา

3.1.8 รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model:

SEM) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของโรงเรียนซึ่งได้บูรณาการ รูปแบบ ความเป็นเลิศที่มีชื่อเสียงต่างๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองโดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติรูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) มีจุดประสงค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลของโรงเรียนและการเทียบเคียงกับโรงเรียนเป็นเลิศต่างๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวม ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำค่านิยม ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลของนักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส โดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ มีความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

4. ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ

5. ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้ การบริหารจัดการศึกษาและระบบการทำงานของครูและบุคลากรตลาดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

6. ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

7. ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ

8. ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ด้านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

9. ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือและมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย

สรุปได้ว่ารูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (School Excellence Model: SEM) คือ รูปแบบการประเมินตนเองของโรงเรียนซึ่งได้บูรณาการรูปแบบ ความเป็นเลิศที่มีชื่อเสียงต่างๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพประเทศสหรัฐอเมริกา เข้าด้วยกัน มีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลของโรงเรียนและการเทียบเคียงกับโรงเรียนเป็นเลิศต่างๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) ด้านการจัดการบุคลากร 4) ด้านทรัพยากร 5) ด้านเป้าหมายนักเรียน 6) ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน 7) ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร 8) ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม และ 9) ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 รางวัลความเป็นเลิศในประเทศไทย

3.2.1 รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award--TQA)

เป็นรางวัลและเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์กรที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลกเนื่องจากมีเกณฑ์ในการประเมินและกระบวนการตัดสิน เช่นเดียวกับ MBNQA การจัดตั้ง TQA มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สนับสนุนการนำแนวทางของ TQA ไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน (2) ประกาศเกียรติคุณให้กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก (3) กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (4) แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ เกณฑ์ในการประเมินความเป็นเลิศของรางวัล TQA ได้แก่ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548: 3)

1. การนำองค์กรเป็นการตรวจประเมินว่าผู้นำระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการในเรื่องค่านิยมทิศทางและความคาดหวังในผลการดำเนินการอย่างไรรวมถึงการมุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายการให้อำนาจในการตัดสินใจการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในองค์กรรวมทั้งตรวจประเมินว่าองค์กรมีธรรมาภิบาลเป็นอย่างไรการนำองค์กรประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กรโดยผู้นำระดับสูงธรรมาภิบาลการทบทวนผลการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมที่ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อสาธารณะการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและการให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ

2. การวางแผนกลยุทธ์เป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรมีวิธีกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กรได้อย่างไรรวมทั้งนำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ไปปฏิบัติและวัดผลความคืบหน้าอย่างไรการจัดทำกลยุทธ์ประกอบด้วยกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ประกอบด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการการนำแผนไปปฏิบัติและการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

3. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาดเป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรกำหนดความต้องการความคาดหวังและความนิยมของลูกค้าและตลาดอย่างไรรวมถึงองค์กรมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ได้ลูกค้าสร้างความพึงพอใจความภักดีและการรักษาลูกค้าและนำไปสู่การขยายตัวของธุรกิจความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาดความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้าประกอบด้วยสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

4. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นการตรวจประเมินว่าองค์กรเลือกรวบรวมวิเคราะห์จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ได้อย่างไรการวัดและวิเคราะห์การดำเนินการขององค์กรประกอบด้วยการวัดผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการจัดการสารสนเทศและความรู้ประกอบด้วยความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานระบบการเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กรอย่างไรรวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทางานสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงานของพนักงานซึ่งจะโน้มน้าวไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของพนักงานและองค์กรระบบงานประกอบด้วยการจัดและบริหารงานการเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจประกอบด้วยการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในการงานความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทางานการให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

6. การจัดการกระบวนการเป็นการตรวจประเมินในแง่มุมมองต่างๆที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการกระบวนการรวมถึงผลิตภัณฑ์การบริการและกระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและแก่องค์กรตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่างๆกระบวนการที่สร้างคุณค่ากระบวนการสนับสนุน

7. ผลลัพธ์ทางธุรกิจเป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรและการปรับปรุงในด้านต่างๆที่สำคัญได้แก่ความพึงพอใจของลูกค้าผลการดำเนินการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการผลการดำเนินการด้านการเงินและการตลาดผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลด้านการปฏิบัติงานและธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมนอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการดำเนินการขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วยผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาดผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพขององค์กรผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

สามารถเทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติเป็นเกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีมองเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับในการนำแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) ซึ่งมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกากระตุ้นให้องค์กรทุกระดับหันมาใส่ใจในการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หรือบริการของตนเองตลอดจนมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้าน 3 รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์เพิ่มผลผลิตแห่งชาติที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และได้เริ่มประกาศมอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติให้แก่องค์กรที่มีวิธีปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับโลกเมื่อปี พ.ศ. 2545 รวมทั้งให้องค์กรที่ได้รับรางวัลนำเสนอวิธีที่ปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จเผยแพร่เป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกันโดยมุ่งหวังว่าการกระตุ้นองค์กรปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อส่งมอบคุณค่าที่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปสู่การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อไป

จากแนวคิดความเป็นเลิศของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA.) สรุปได้ว่าความเป็นเลิศของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA.) ประกอบด้วย 7 ประการดังนี้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2 ลักษณะสำคัญขององค์กรเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวดดังนี้ หมวดที่ 1 การนำองค์กร หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวดที่ 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการและหมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

3.2.2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงาน ก.พ.ร. (2559: ออนไลน์) ได้อธิบายไว้ว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งสำนักงานพัฒนาระบบราชการ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์กรอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่องครอบคลุม 7 หมวด คือ

1. การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหาร เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก แผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าต่อไป

3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง ความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูล และสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

6. การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่น ที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจในที่สุด

7. ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันขององค์ประกอบบริหารจัดการคุณภาพของภาครัฐ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การประเมินองค์การตามเกณฑ์ PMQA ใช้แนวทางการบริหารจัดการแบบ ADLI 1 โดยการตอบคำถามตามเกณฑ์ในแต่ละหมวด เป็นการตรวจสอบภาพองค์การ ที่จะทำให้ทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงและวางแผนพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ เลือกเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมมาดำเนินการต่อไป ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร.ได้นำ PMQA มาใช้เป็นตัวชี้วัดกับหน่วยงานราชการนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน เมื่อปี 2552 ได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level: FL) เป็นแนวทางการปรับปรุงที่ละเอียดโดยวางแผนดำเนินการพัฒนาองค์การ (PMQA Roadmap) สำหรับการดำเนินการขั้นต่อไป เมื่อส่วนราชการดำเนินการพัฒนาองค์การครบทุกหมวดและผ่านการรับรองเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certify Fundamental; FL) แล้ว สำนักงาน ก.พ.ร. จะส่งเสริมให้ส่วนราชการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้า (Progressive Level: PL) 2 และเมื่อส่วนราชการสามารถดำเนินการผ่านเกณฑ์ฯ ระดับก้าวหน้า และ พัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป ซึ่งแนวทางการดำเนินงานที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. Approach (A) มีแนวทางระบบ มีแบบแผน Deployment (D) นำไปใช้อย่างทั่วถึง Learning (L) เกิดการเรียนรู้อย่าง Integration (I) คือบูรณาการเชื่อมโยงสอดคล้องกัน

2. Progressive Level มุ่งเน้นให้ส่วนราชการบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ (Systematic) นำกระบวนการตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน (Sustainable) ของส่วนราชการ รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัด (Measurable) เพื่อใช้ควบคุม ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ และใช้เทียบเคียงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น PMQA จึงเป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักของกรยกระดับคุณภาพระบบราชการไทย ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล ต้องการให้ส่วนราชการมีการปรับปรุงตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง มีขีดสมรรถนะสูงมีวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งมอบบริการที่ดีให้กับประชาชน ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มเรียนรู้อย่างต่อเนื่องวางแผน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและทำงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามกรอบแนวทางการพัฒนาและวงจรคุณภาพการบริการภาครัฐ

3.2.3 โรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ความเป็นมาโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงมีพระราชปรารภแด่พณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ม.ล.ปิ่น มาลากุลในปี 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียนประจำปีการศึกษา 2506 และพระราชทานรางวัลแก่โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามซึ่งจัดการศึกษาดีเด่นใจความของพระราชปรารภมีว่า “มีนักเรียนจำนวนมากซึ่งมีความประพฤติดีและมีความมานะพยายามศึกษาเล่าเรียนได้ผลดีรวมทั้งมีโรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาดีจน

นักเรียนได้รับการเรียนดีเป็นส่วนรวมนักเรียนและโรงเรียนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวสมควรจะได้รับรางวัลพระราชทานและทรงยินดีจะพระราชทานรางวัลให้” กระทรวงศึกษาธิการได้รับพระราชปรารภมาพิจารณาดำเนินการด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณดำเนินการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 1-2) การดำเนินงานในระยะแรกได้คัดเลือกนักเรียนโดยการผ่านการพิจารณาจากคะแนนสอบประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ. 5) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด 50 คนแรกของแต่ละแผนกคือแผนกวิทยาศาสตร์แผนกศิลปะและแผนกทั่วไปมาประกอบการพิจารณาเพื่อรับรางวัลพระราชทานส่วนการคัดเลือกโรงเรียนพิจารณาเลือกโรงเรียนโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้ผลดีโดยพิจารณาผลการสอบมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนที่ได้รับลำดับที่ 1-50 คนแรกของทุกแผนกการเรียน ชั้น ม.ศ. 5 ที่โรงเรียนใดและให้คะแนนที่นักเรียนโรงเรียนนั้นเรียนอยู่ชั้นละ 1 คะแนนโรงเรียนที่ได้รับคะแนนมากที่สุด 9 โรงเรียนแรกจะได้รับพระราชทานในปีการศึกษา 2509 ได้เพิ่มหลักเกณฑ์รางวัลสำหรับประถมศึกษาเพิ่มรางวัลชมเชย 12 รางวัลพระราชทานแก่นักเรียนในภาคการศึกษาทั้ง 12 ภาคภาคละ 1 คนและเพิ่มโล่รางวัลสำหรับพระราชทานแก่โรงเรียนที่ได้รับรางวัลติดต่อกัน 3 ปีต่อมาปี พ.ศ. 2518 ได้มีการออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและโรงเรียน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 เพื่อแก้ไขกำหนดอายุของนักเรียนการดำเนินงานสอบคัดเลือกกำหนดเวลาของการดำเนินงานและชื่อหน่วยงานราชการซึ่งเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดในประเทศ ซึ่งได้แบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ พ.ศ. 2519 มีการออกแบบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและโรงเรียน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2519 โดยได้เปลี่ยนแปลงการกำหนดจำนวนรางวัลซึ่งกระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดและให้กรมวิชาการดำเนินการคัดเลือกนักเรียนมัธยมศึกษาที่สมควรรับพระราชทานรางวัล พ.ศ. 2522 ได้รับระเบียบใหม่มีสาระสำคัญคือปรับให้มีคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกนักเรียนและโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทานและได้รับการดำเนินการด้วยโดยปีการศึกษา 2523 ให้กรมวิชาการร่วมกับต้นสังกัดจัดทำแบบประเมินโรงเรียนและคู่มือการประเมินแบบสอดคล้องกับจุดหมายหลักการโครงสร้างตามเกณฑ์การใช้หลักสูตรและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนกำหนดให้มีเกียรติบัตรเป็นรางวัลพระราชทานเพิ่มจากเงินพระราชทานแก่นักเรียนอีกด้วยและไม่อนุญาตให้โรงเรียนสาธิตมีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเนื่องจากมีการจัดการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัยหรือของกรมการฝึกหัดครู

พ.ศ. 2524 ได้ปรับปรุงการดำเนินงานอีกกล่าวคือกำหนดให้แบ่งโรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 3 ขนาดได้แก่ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และได้ลงมติให้นักเรียนสาธิตเข้าสอบแข่งขันคัดเลือกเพื่อรับรางวัลได้ส่วนการคัดเลือกโรงเรียนสาธิตคณะกรรมการให้แยกออกมาประเมินต่างหากโดยให้จัดทำแบบประเมินและคู่มือการประเมินเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิต พ.ศ. 2527 ได้มีการปรับแบ่งรางวัลพระราชทานประเภทนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายตามขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่และให้โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีสิทธิในการจัดป้ายเพื่อแสดงว่าโรงเรียนได้รับการจัดการศึกษามาตรฐานดีเยี่ยมและ

ได้รับรางวัลพระราชทานไต่ระดับการศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนที่ได้รับสิทธิในการจัดทำป้ายแล้ว ไม่ต้องเข้ามาแข่งขันคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานอีกโรงเรียนจะต้องรักษามาตรฐานศึกษาไว้ เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นมิฉะนั้นแล้วคณะกรรมการจะยกเลิกสิทธิในการแสดงป้ายนั้น

พ.ศ. 2531 ได้ยกเลิกระเบียบเดิมและได้จัดทำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและโรงเรียน พ.ศ. 2531 ขึ้นใช้แทนโดยมีสาระสำคัญดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 1-2)

1. การคัดเลือกนักเรียนเปลี่ยนจากวิธีการสอบคัดเลือกมาเป็นวิธีประเมินด้านความประพฤติพื้นฐาน 10 ด้านได้แก่การพึ่งตนเองความขยันหมั่นเพียรความกล้าหาญ การประหยัดและอดออมความรับผิดชอบการมีระเบียบวินัยความกตัญญูกตเวทีกความซื่อสัตย์ความเสียสละและเกิดทูลสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์และมีพฤติกรรมดีเด่นเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพิจารณาผลการเรียนเฉลี่ยสะสมเปลี่ยนจาก 3.5 เป็น 2.5

2. การคัดเลือกโรงเรียนพิจารณาจากผลการดำเนินงานของโรงเรียน 5 ประเภทคือผลการเรียนและลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนงานด้านวิชาการงานด้านธุรการปกครองและบริการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนและประชาชนผลงานที่สนองจุดประสงค์เฉพาะหรือกิจกรรมดีเด่น พ.ศ. 2534 ได้ยกเลิกระเบียบเดิมและได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษา พ.ศ. 2534 สาระสำคัญของระเบียบส่วนใหญ่คงไว้เช่นเดิมแต่ได้ขยายขอบเขตรางวัลพระราชทานให้ครอบคลุมทั้งระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษาและประเภทการศึกษาวิชาชีพ พ.ศ. 2541 ได้ยกเลิกระเบียบอีกครั้งหนึ่งเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเรื่องหน่วยงานชื่อตำแหน่งทางราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานเพื่อออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและสถานศึกษา พ.ศ. 2541 แทนหลังจากนั้นประมาณ 7 เดือนกระทรวงศึกษาธิการออกระเบียบฉบับที่ 2 เพื่อเพิ่มเติมรางวัลพระราชทานสำหรับสถานศึกษาก่อนประถมศึกษาชั้นอีกระดับหนึ่ง พ.ศ. 2547 ได้ยกเลิกระเบียบอีกครั้งหนึ่งเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารและส่วนราชการกระทรวงศึกษาธิการจึงออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนและสถานศึกษา พ.ศ. 2547

พ.ศ. 2554 ได้รับระเบียบใหม่มีสาระสำคัญคือ

1. รางวัลพระราชทานแก่นักเรียนนักศึกษากล่าวคือให้มีรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนักศึกษาในสถานศึกษาวิชาชีพสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

2. รางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษากล่าวคือให้มีรางวัลพระราชทานแก่สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาระดับประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานศึกษาวิชาชีพในกรณีที่สถานศึกษาได้จัดการศึกษาหลายระดับให้มีสิทธิส่งเข้ารับการประเมินและคัดเลือกได้เพียงระดับเดียวสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็น

สถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานหรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานแต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาจึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในกรณีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้งภายใน 10 ปีให้ได้รับโลรางวัลพระราชทาน “หลังจากนั้นให้เริ่มต้นนับจำนวนครั้งที่ได้รับรางวัลใหม่”

3. การดำเนินการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษากล่าวคือให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบอำนวยการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมัธยมศึกษาตอนปลายและคัดเลือกสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษารับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาและการศึกษาวิชาชีพให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาระดับอุดมศึกษา

คุณสมบัติของสถานศึกษาที่เข้าข่ายสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

คุณสมบัติของสถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานได้แก่โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันทั้งของรัฐและเอกชนที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557: 3)

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

ทั้งนี้

1. สถานศึกษาที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินและคัดเลือกเพื่อรับรางวัลพระราชทานต้องจัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพในด้านวิชาการการบริหารจัดการศึกษาและด้านอื่นๆตามลักษณะเฉพาะและประเภทของสถานศึกษานั้นๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

2. ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาหลายระดับให้มีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินและคัดเลือกได้เพียงระดับเดียว

3. สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินและคัดเลือกจะต้องเป็นสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทานหรือเคยได้รับรางวัลพระราชทานแต่ต้องเว้นช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษาจึงจะมีสิทธิ์ส่งเข้ารับการประเมินในกรณีที่สถานศึกษาได้รับรางวัลพระราชทาน 3 ครั้งภายใน 10 ปีให้ได้รับโลรางวัลพระราชทาน “หลังจากนั้นให้เริ่มต้นนับจำนวนครั้งที่ได้รับรางวัลใหม่”

การดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ในการประเมินการคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยรางวัลพระราชทานแก่นักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษา พ.ศ. 2554 มีรายละเอียดการดำเนินงานโดยลำดับดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557: 3-7)

3.1 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบอำนาจการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมัธยมศึกษาตอนปลายและคัดเลือกสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วเสร็จให้ทุกส่วนราชการส่งผลการคัดเลือกพร้อมเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานไปยังคณะกรรมการอำนาจการเพื่อตัดสินผลการคัดเลือกต่อไป

3.2 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนาจการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานประกอบด้วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาและเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นรองประธานผู้แทนหน่วยงานต่างๆที่มีสถานศึกษาอยู่ในความควบคุมดูแลผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมายผู้อำนวยการสำนักที่เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมายผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรรมการผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผลสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ

3.2.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกประกอบด้วยเลขาธิการเป็นประธานผู้แทนหน่วยงานต่างๆที่มีสถานศึกษาอยู่ในความควบคุมดูแลและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่างๆเป็นกรรมการ

3.3 ให้คณะกรรมการอำนาจการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.3.1 พิจารณากำหนดประเภทลักษณะจำนวนรางวัลและอื่นๆ

3.3.2 กำหนดและประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

3.3.3 ตัดสินผลการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานแล้วเสนอผลการตัดสินการคัดเลือกต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่ออนุมัติผลและนำความกราบบังคมทูลต่อไป

3.3.4 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามที่เห็นสมควร

3.3.5 ดำเนินงานอื่นๆตามที่เห็นสมควรเพื่อให้การคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3.4 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.4.1 จัดทำแนวปฏิบัติวิธีการและเครื่องมือการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

3.4.2 กำกับการดำเนินงานและตรวจสอบผลการคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาแล้วเสนอผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการอำนวยการระดับกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาตัดสินผล

3.4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานตามที่เห็นสมควรทั้งนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินในทุกระดับทุกประเภทต้องครอบคลุมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4.4 ดำเนินงานอื่นๆตามที่เห็นสมควรเพื่อให้การคัดเลือกนักเรียนนักศึกษาและสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ขอบเขตการประเมิน

ในการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาสถานศึกษาจะได้รับการประเมินด้านปัจจัยกระบวนการและผลผลิตรวม 6 ด้านรายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557: 10-65)

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

- 1.1 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- 1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและวิชาการ

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 การพัฒนาระบบการวัดและการประเมินผลการเรียน
- 2.4 การผลิตการใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน
- 2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การบริหารการจัดการ

- 3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ
- 3.2 การพัฒนาคุณภาพและสถานศึกษา
- 3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการ
- 3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา

4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและ

ชุมชน

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร

5.2 คุณลักษณะของครูผู้สอน

5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุน

5.4 การบริหารงานบุคลากร

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษา

6.2 ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่น

น้ำหนักคะแนนของแต่ละด้านมีสัดส่วนดังนี้คือด้านที่ 1: ด้านที่ 2: ด้านที่ 3: ด้านที่ 4: ด้านที่ 5: ด้านที่ 6 เท่ากับ 3 : 2 : 2 : 2 : 1 : 2 ตามลำดับและแต่ละรายการประเมินในแต่ละรายการประเมินในแต่ละด้านมีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

รายการประเมิน

การประเมินเพื่อคัดเลือกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีรายการประเมิน 6 ด้านแต่ละด้านมีคำอธิบายและหัวข้อพิจารณาดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

1.1 นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

คำอธิบายนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์หมายถึงการที่นักเรียนเป็นคนดีมีจิตใจงามแสดงออกทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านความรักชาติศาสน์กษัตริย์รักความเป็นไทยซื่อสัตย์สุจริตมีวินัยใฝ่เรียนรู้อยู่อย่างพอเพียงและมีจิตสาธารณะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นกัลยาณมิตรตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาไทยโดยเฉพาะท้องถิ่นของตนรวมทั้งมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสีงามแวดล้อม

1.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการคำอธิบาย

นักเรียนมีความรู้ความสามารถทางวิชาการหมายถึงนักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้านหรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทางตามศักยภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับประเทศนักเรียนมีความสามารถด้านการคิดอย่างเป็นระบบและแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผลสามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารในชีวิตประจำวันได้รวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และนาเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม

1.3 นักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์และกีฬา/นันทนาการคำอธิบายนักเรียนมีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใสและมีสุนทรียภาพด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์และกีฬา/นันทนาการหมายถึงนักเรียนเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและจิตดีมีน้ำหนักส่วนสูงและสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานแสดงออกชัดเจนจากการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยออกกำลังกายสม่ำเสมอร่างกายแข็งแรงมีมนุษยสัมพันธ์ดีไม่มีปัญหาการปรับตัวไม่ก่อเหตุทะเลาะวิวาทห่างไกลสารเสพติดปัญหาทางเพศและอบายมุขทั้งปวงมีส่วนร่วมในกิจกรรมศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์และกีฬา/นันทนาการด้วยความเต็มใจและสร้างสรรค์

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคำอธิบายการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหมายถึงการที่สถานศึกษามีการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาหลักสูตรตลอดจนสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามีการกำกับติดตามประเมินการใช้หลักสูตรนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนจนได้หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นมีสาระและกิจกรรมการเรียนรู้อันหลากหลายเหมาะสมกับบริบทและสภาพของชุมชนสังคมและท้องถิ่น

2.2 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญคำอธิบายการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญหมายถึงการที่สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลโดยใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายและเป็นจริงนำผลการศึกษามาพัฒนานักเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายมีการบูรณาการเรียนรู้นักเรียนกับกลุ่มวิชาอื่นๆและหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นตามสภาพแวดล้อมรวมทั้งมีการจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่มีข้อบกพร่องทางการเรียนและเพิ่มพูนศักยภาพของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ

2.3 การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนคำอธิบายการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนหมายถึงการที่สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพและหลากหลายครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้านมีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลการเรียนรายวิชาเป็นรายปี/ภาคที่ช่วยยกระดับคุณภาพนักเรียนมีระบบการรายงานผลการเรียนต่อนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพรวมทั้งนำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร

2.4 การผลิตการใช้การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้คำอธิบายการผลิตการใช้และการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้หมายถึงการที่สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดหาและผลิตสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับครูรวมทั้งผู้ปกครองหรือชุมชนโดยเฉพาะสื่อที่ทำจากวัสดุท้องถิ่นมีการใช้และพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอนมีระบบการบริการการใช้และบำรุงรักษาสื่อรวมทั้งมีการขยายผลการใช้สื่อที่มีคุณภาพและเผยแพร่แก่ผู้สนใจ

2.5 การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนคำอธิบายการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนหมายถึงการที่สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แสดงออกโดยจัดตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความถนัดความสนใจหรือความต้องการของนักเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียนทั้งด้านการให้คำปรึกษาในด้านสุขภาพจิตการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ รวมทั้งจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาของนักเรียน

2.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้คำอธิบายการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้หมายถึงการที่สถานศึกษามีห้องสมุดที่มีปริมาณหนังสือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรักการอ่านและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีห้องปฏิบัติการต่างๆ ครบถ้วนเพียงพอและใช้ประโยชน์คุ้มค่ามีการจัดมุม/แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้มีพื้นที่สะอาดและปลอดภัย

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ

3.1 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศคำอธิบายการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศหมายถึงการที่สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชนครอบคลุมถูกต้องสมบูรณ์มีประสิทธิภาพต่อการใช้งานนำข้อมูลและสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบทันสมัยทันต่อการใช้งานและพัฒนาระบบข้อมูลอย่างต่อเนื่องเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรวมทั้งการดำเนินกิจกรรมและผลการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3.2 การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาคำอธิบายการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหมายถึงการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งเป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 รวมทั้งใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์หลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีรูปแบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนการควบคุมและการบริหารความเสี่ยงและมีระบบรายงานผลการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

3.3 การบริหารงบประมาณและการบริการคำอธิบายการบริหารงบประมาณและการบริการหมายถึงสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอมุ่งเน้นผลงานคือคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญมีแผนการติดตามควบคุมการใช้งบประมาณอย่างชัดเจนมีการรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้รวมทั้งมีการจัดบริการและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสมและจัดได้ทั่วถึง

3.4 การบริหารงานอาคารสถานที่คำอธิบายการบริหารงานอาคารสถานที่หมายถึงการที่สถานศึกษาจัดดำเนินการให้อาคารเรียนและสถานที่ทุกแห่ง (เช่น ห้องเรียนห้องน้ำ ห้องส้วมสนามเด็กเล่น ฯลฯ) สะอาดถูกสุขลักษณะปลอดภัยอาคารมีความมั่นคงแข็งแรงและจัดสถานที่ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมเหมาะสมทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกประจำอาคาร (เช่น ชั้นหนังสือโต๊ะเก้าอี้ป้ายนิเทศอุปกรณ์ไฟฟ้า ฯลฯ) รอบบริเวณ (สนามที่พักรถสวนหย่อม ฯลฯ) หรือมุมกิจกรรมต่างๆ อยู่ในสภาพดีปลอดภัยและมีปริมาณเพียงพอมีระบบการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาอย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์มีระบบสาธารณสุขโรค เช่น ไฟฟ้าน้ำประปาอยู่ในสภาพใช้การได้ดีปลอดภัยมีระบบการป้องกันอันตรายที่เตรียมพร้อมนำมาใช้การได้ตลอดเวลา

ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

4.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษา คำอธิบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนต่อการจัดการศึกษาหมายถึงการที่สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมสถานศึกษาสามารถชักนำสมาคมชมรมหรือองค์กรภายนอกที่มีความเข้มแข็งมาให้การสนับสนุนสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นสถานศึกษาและชุมชนเป็นแหล่งวิทยาการในการแสวงหาความรู้

4.2 การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน คำอธิบายการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาต่อการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนหมายถึงการที่สถานศึกษาและชุมชนมีโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันผลจากการร่วมกันพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคมชัดเจนสถานศึกษาให้การสนับสนุนชุมชนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องรวมถึงสถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการในการให้ความรู้และบริการแก่ชุมชนด้วย

ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร

5.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร คำอธิบายคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึงผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำมีความเป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

5.2 คุณลักษณะของครู คำอธิบายคุณลักษณะของครู หมายถึงครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรจิตวิทยาและพัฒนาการของนักเรียนสามารถนำความรู้ความเข้าใจมาส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นสำคัญจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของนักเรียนมีความสามารถในการจัดชั้นเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอุทิศตนในการพัฒนานักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีมีการพัฒนาตนเองและมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยมุ่งคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมาย

5.3 คุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุนคำอธิบายคุณลักษณะของบุคลากรสนับสนุนหมายถึงบุคลากรอื่นนอกเหนือจากผู้บริหารและครูเช่นเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอนนักการภารโรงพ่อค้าแม่ค้าในสถานศึกษาผู้ปกครองกรรมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นต้นต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาตระหนักและประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการจัดการศึกษา

5.4 การบริหารงานบุคลากรคำอธิบายการบริหารงานบุคลากรหมายถึงการที่สถานศึกษาจัดโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนจัดระบบนิเทศกำกับติดตามประเมินผลและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

6.1 โครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาคำอธิบายโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาเป็นโครงการ/กิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจโครงการ/กิจกรรมดีเด้นั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาส่งผลกระทบถึงคุณภาพนักเรียนใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเน้นการทำงานเป็นระบบเกิดประโยชน์ในวงกว้างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจยึดเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน

6.2 ผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นคำอธิบายผลงานจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมดีเด่นของสถานศึกษาเกิดประโยชน์ต่อพัฒนาการนักเรียนรอบด้านนักเรียนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องและชุมชนมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างแพร่หลาย

จากการศึกษาโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทานสรุปได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมี 6 ด้านดังนี้ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียนด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการด้านที่ 3 การบริหารการจัดการด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร และด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

3.2.4 โรงเรียนในฝัน

ความเป็นมาของโรงเรียนในฝัน

การสร้างอนาคต เป็นแนวทางให้เด็กและเยาวชนได้ใช้ ศักยภาพของคนในการเรียนรู้จนถึงการแสวงหาอาชีพที่ตนถนัดเพื่อสร้างสังคมและประเทศชาติให้เข้มแข็ง เป็นการสร้างประเทศชาติอย่างยั่งยืน การปฏิรูปการศึกษาในเรื่องที่จำเป็นต้องทำทั้งระบบ และต้องใช้เวลาที่จะส่งผลยาวนาน เพื่อการแข่งขันกับคนอื่นอีกระยะหนึ่งเท่านั้น จึงจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาในมิติที่กว้างกว่าการปฏิรูปด้วยกฎหมายและโครงสร้าง เป็นมิติที่นำความรู้สมัยใหม่ประกอบกับแกนปัญหาเดิมเพื่อพัฒนาประเทศให้แข่งขันกับคนอื่นได้มิติใหม่และทำในมิติแห่งการปฏิรูปให้เป็นจริงจึงทำให้โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันเป็นโครงการที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในโรงเรียนชั้นดี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 2)

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการ “หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน”(lab school project)เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 และมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินโครงการพัฒนาแนวคิดและหลักการโดยมีความเชื่อว่าการศึกษาศึกษาสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถลดช่องว่างของบุคคลในสังคมลงได้ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนชาวไทยสามารถหลุดพ้นจากวงจรความยากจนซึ่งเป็นความมุ่งมั่นที่สำคัญของรัฐบาลตั้งนั้นโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันจึงเป็นกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝันของคนในสังคมที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพและในขณะเดียวกันโครงการก็จะช่วยให้ความฝันของคนในสังคมเป็นจริงได้โครงการ “หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน” เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่จะพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของชาติให้มีคุณภาพซึ่งในระยะเริ่มต้นโครงการกำหนดให้มีอำเภอละ 1 โรงเรียนรวม 921 โรงเรียนและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างรูปธรรมสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของโครงการและเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนและนักเรียนเป็นสำคัญจึงดำเนินการจัดทำแผนหลักโครงการ“หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน” (Master plan of lab school project) ขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 5)

สรุปได้ว่า โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ เด็กและเยาวชนได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาคัดเทียมกัน

ความหมายของโรงเรียนในฝัน

นักวิชาการสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ให้ความหมายของโรงเรียนในฝันดังนี้

สุริยา ห้าวหาญ (2558: 33) ได้อธิบายถึงโรงเรียนในฝันว่าเป็นโรงเรียนเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองตอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาชุมชนสังคมและประเทศชาติ

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 131) ได้อธิบายถึงโรงเรียนในฝันว่าโรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนในฝันเป็นโรงเรียนเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบที่มีคุณภาพเป็นต้นแบบของการบูรณาการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งรวมถึงการบริหาร การจัดการ และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและการพัฒนาหลักสูตร มีการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบได้มาตรฐาน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ลักษณะของโรงเรียนในฝัน

โรงเรียนในฝันตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันนั้น ประกอบด้วยลักษณะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 11)

1. จัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นแข่งขันได้ในระดับสากลผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานชาติสามารถพัฒนาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและมีความเป็นประชาธิปไตย

2. ตัวอย่างการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอำเภอที่มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเคียงกับโรงเรียนชั้นนำเป็นที่ยอมรับศรัทธาของนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนที่เน้นการมีส่วนร่วม

3. มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพบริหารคุณภาพทั้งระบบมีความคล่องตัวรวดเร็วทันสมัยมีผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและมีจำนวนเพียงพอ

4. มีความเข้มแข็งทางวิชาการสามารถเป็นต้นแบบเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดจนช่วยเหลือพัฒนาชุมชนและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษาและชุมชนเข้มแข็ง

5. มีเครือข่ายการสนับสนุนมีกระบวนการวิจัยและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นแหล่งทดลองสาธิตและการฝึกอบรมครูของสถาบันในระดับอุดมศึกษาและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน

6. มีสื่อและเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอเป็นระยะเครือข่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

7. เป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น ๑ นานวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยไปพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐานและเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ความสำเร็จของโรงเรียนในฝัน

ในการดำเนินการของโรงเรียนในฝันได้กำหนดภาพความสำเร็จของโรงเรียนในด้านนักเรียนครูผู้บริหารโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 11)

1. นักเรียนมีนิสัยใฝ่รักการอ่านและการค้นคว้าสามารถหาความรู้ด้วยตนเองเป็นคนดีมีคุณธรรมรู้จักคิดวิเคราะห์มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้สร้างงานสร้างอาชีพสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์สืบสานวิถีนวัตกรรมไทยอย่างมั่นใจตนเอง

2. ครูมีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียนมีการกระตือรือร้นสนใจใส่ใจดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีบริหารจัดการที่ดีมีความรู้ความสามารถในพัฒนาวิชาการหลักสูตรนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. โรงเรียนเป็นโรงเรียนชั้นดีมีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้มีเอกลักษณ์อันโดดเด่นเป็นต้นแบบของการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงซึ่งเกิดจากการร่วมคิดร่วมปฏิบัติร่วมพัฒนาร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

5. ผู้ปกครองและชุมชนให้การยอมรับเชื่อถือมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

รายการประเมิน

การประเมินโรงเรียนในโครงการโรงเรียนในฝัน (โรงเรียนดีประจำอำเภอ) มีดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: 27-28)

1. ด้านคุณภาพนักเรียน 3 ด้านย่อย
 - 1.1 ด้านทักษะและความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการแสวงหาความรู้
 - 1.2 ด้านความสามารถในการคิด-วิเคราะห์
 - 1.3 ด้านคุณลักษณะความเป็นไทย
2. ด้านคุณภาพครู 2 ด้านย่อย
 - 2.1 ด้านการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน
 - 2.2 ด้านความรู้ความเข้าใจในโครงการ
3. ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้ 2 ด้านย่อย
 - 3.1 ด้านแหล่งเรียนรู้ (ทั่วไป)
 - 3.2 ห้องสมุด
4. ด้านคุณภาพกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิต 2 ด้านย่อย
 - 4.1 ด้านลักษณะกิจกรรม
 - 4.2 ด้านการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
5. ด้านคุณภาพการส่งเสริมสุขภาพอนามัย 2 ด้านย่อย
 - 5.1 ด้านอาคารสถานที่สถานที่ออกกำลังกายสื่ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ประกอบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 - 5.2 ด้านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย
6. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ 3 ด้านย่อย
 - 6.1 ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวผู้บริหาร
 - 6.2 ด้านการบริหารจัดการ

สรุปได้ว่าโรงเรียนในฝันคือโรงเรียนที่จัดการเรียนการศึกษาตามโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab School Project) ตามมติรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2546 อำเภอละ 1 โรงเรียนทั่วประเทศมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกระจายโอกาสทางการศึกษาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน 2) พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี 3) พัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยการบริหารจัดการทั้งในระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นมาตรฐาน 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ 5) การวัดประเมินผล 6) คุณภาพการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีรางวัลความเป็นเลิศในสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถนำมาสร้างเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ดังตาราง 1-3



ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการด้านความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวตรงกันตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป)

องค์ประกอบความเป็นเลิศ	SEM	AEA	HK	NIST	MBNQA/	TQA	EQA	Deming	SQA	PMQA	โรงเรียนพระราชาทาน	โรงเรียนในฝัน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน (2541: 1-6)	วิจารณ์ พานิช (2547: 1-2)	รวม	ผู้วิจัยเลือก
1. ด้านภาวะผู้นำ/การนำองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓					8	✓
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	✓			✓	✓	✓	✓			✓					6	✓
3. ด้านการจัดการบุคลากร/มีความรู้	✓														1	
4. ด้านทรัพยากร	✓						✓						✓		3	
5. ด้านเป้าหมายของนักเรียน	✓												✓		2	
6. ด้านการบริหารและผลการปฏิบัติงาน	✓														1	
7. ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร	✓														1	
8. ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม	✓														1	
9. ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	✓														1	
10. ด้านการจัดการและการจัดองค์กร			✓					✓					✓		3	
11. การเรียนการสอน			✓												1	
12. สนับสนุนจุดมุ่งหมายของนักเรียนและโรงเรียน			✓												1	
13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน/คุณภาพนักเรียน			✓								✓				2	
14. การมุ่งเน้นนักเรียน/ลูกคำมีส่วนได้ส่วนเสีย		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓		8	✓
15. การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบความเป็นเลิศ	SEM	AEA	HK	NIST	MBNQA	TQA	EQA	Deming	SQA	PMQA	โรงเรียนพระราชทาน	โรงเรียนในฝัน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541: 1-6)	วิจารณ์ พานิช (2547: 1-2)	รวม	ผู้จ้กเลือก
16. การจัดการด้านกระบวนการบริหาร					✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	✓
17. การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้					✓	✓				✓			✓		4	✓
18. ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม							✓								1	
19. นโยบาย								✓							1	
20. สารสนเทศ								✓	✓	✓					3	
21. ความเป็นมาตรฐาน								✓							1	
22. การประกันคุณภาพ								✓							1	
23. การบำรุงรักษาและการควบคุม								✓							1	
24. การปรับปรุง								✓							1	
25. ผลกระทบ								✓							1	
26. แผนงานในอนาคต								✓							1	
27. กระบวนการวางแผน									✓	✓					2	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบความเป็นเลิศ	SEM	AEA	HK	NIST	MBNQA	TOA	EQA	Deming	SQA	PMQA	โรงเรียนพรราชทาน	โรงเรียนในฝัน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541: 1-6)	วิจารณ์ พานิช (2547: 1-2)	รวม	ผู้วิจัยเลือก
28. ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ											✓	✓	✓	▪	3	
29. ความดีเด่นของสถานศึกษา											✓				1	
30. การกระจายโอกาสทางการศึกษา												✓		✓	2	
31. การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี															1	
32. การวัดและการประเมินผล												✓	▪	▪	1	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินการด้านความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการบริหารกระบวนการ 3) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 4) ด้านมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล และ 6) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4. ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศ จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความเป็นเลิศเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ดังนี้

4.1 การนำองค์กร

มีผู้ให้ความหมายด้านการนำองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ฟรีด และคลุกแมน (Freed and Klugman. 1997: 137) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีความเข้มแข็งในเรื่องคุณภาพจะเป็นผู้พัฒนาระบบและกระบวนการคุณภาพได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้นำจึงควรมีความรู้ พื้นฐานปรัชญาของหลักการคุณภาพและการนำไปปฏิบัติ

วัตสัน และเกรนา (Watson; & Gryna. 2001: 41-48) เพื่อให้เป้าหมายการสร้างระบบคุณภาพเป็นไปอย่างยั่งยืนและทั่วถึงผู้นำยังต้องมีบทบาทต่อการสร้างการบริหารคุณภาพ กล่าวคือต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ริเริ่มและให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการสร้างการบริหารคุณภาพในองค์กรอีกด้วย

โอมาโซนู และรอส (Omachonu; & Ross. 1995: 24-25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อความเป็นเลิศด้านจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ความมุ่งมั่นและความรู้ผู้นำที่จะส่งเสริมและเน้นในด้านคุณภาพจะต้องมีความรู้ในรายละเอียดและสภาพขององค์การที่ว่ากำลังทำอะไรการมีส่วนร่วมในการศึกษาการอบรมและการยอมรับรวมทั้งการติดต่อประสานงานได้โดยง่ายในการติดต่อกับบุคลากรลูกค้าและผู้ส่งมอบ

2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามพันธกิจผู้นำจะต้องมีความพยายามในการทำให้บรรลุผลด้านต่างๆ เช่นการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นไปได้ในความร่วมมือกับผู้ส่งมอบส่วนราชการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดคุณภาพรวมทั้งมีความคล่องตัวในการสนับสนุนให้คุณภาพภายในส่งผลไปยังภายนอกองค์กร

3. มีเป้าหมายเชิงรุกการบรรลุเป้าหมายโดยการเพิ่มการปรับปรุงและแสวงหาการขยายผลให้มากขึ้นเท่าที่เป็นไปได้การสร้างแนวทางการปฏิบัติงานใหม่โดยการคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่แตกต่างไปจากเดิม

4. การขับเคลื่อนที่เข้มแข็งเช่นการลดเวลาการการผลิตการลดการสูญเสียหรือเป้าหมายอื่นในการขับเคลื่อนการปรับปรุงคุณภาพมีการกำหนดความพึงพอใจของลูกค้าและการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงคุณภาพที่ชัดเจนเป็นสิ่งที่กำหนดเป็นภาวะผู้นำขององค์กรคุณภาพ

5. มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับคุณค่าของคุณภาพผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพเช่นต้องมีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายพันธกิจแนวทางและรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคุณค่าของคุณภาพต้องมีความชัดเจนและมีการทำให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน

6. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดองค์การผู้นำต้องมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากเดิมเป็นโครงสร้างใหม่ๆ เช่น โครงสร้างแบบแบนราบ (flat structure) จะส่งผลทำให้การกระจายอำนาจไปยังระดับที่ต่ำกว่าได้มากขึ้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำมากกว่าการเป็นเจ้านายกระบวนการจัดการให้มีการปฏิบัติงานข้ามหน้าที่งานการมุ่งเน้นลูกค้าภายในเท่ากับลูกค้าภายนอกการปรับปรุงทีมงานความร่วมมือระหว่างแผนกงานเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงานคุณภาพขององค์การ

7. การติดต่อกับลูกค้าผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างในการให้ความสำคัญกับลูกค้าโดยการเข้าถึงได้โดยง่ายขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 5-6) ให้รายละเอียดของหมวดที่ 1 การนำองค์กรไว้ว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนชั้นนำกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนของผู้ในระดับสูง รวมทั้งระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนและการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมกฎหมายและความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคตการวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 4-6) เสนอไว้ว่า การประเมินด้านการนำองค์กร ให้ประเมินตัวชี้วัดต่อไปนี้ คือ 1) การนำองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนนำองค์กรอย่างไร พิจารณาจากวิสัยทัศน์ ค่านิยม การสื่อสารและผลการดำเนินการ 2) ระบบการบริหารกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม โรงเรียนดำเนินการอย่างไรในเรื่องการกำกับดูแลโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งมีประเด็นสำคัญ คือ ระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนการประพฤติตามกฎหมายและมีจริยธรรม และการสนับสนุนจากชุมชนที่สำคัญ

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการนำองค์กร ว่าเป็นการตรวจประเมินว่าการกระทำโดยผู้นำระดับสูงของโรงเรียน ได้ชี้แนะและทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนอย่างไร รวมถึงตรวจประเมินระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน และวิธีการที่โรงเรียนใช้เพื่อบรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กฎหมาย และจริยธรรม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง หัวข้อนี้ตรวจประเมินประเด็นสำคัญๆ ของความรับผิดชอบต่อผู้นำระดับสูง รวมทั้งวิธีการที่ผู้นำระดับสูงกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน และนำค่านิยมดังกล่าวไปปฏิบัติ หัวข้อนี้มุ่งเน้นถึงการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงในการสรรสร้างให้โรงเรียน คงไว้ซึ่งผลการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม โดยผู้นำระดับสูงขององค์กร และกระบวนการถ่ายทอดเพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ

1.1.2 การสร้างบรรยากาศของการส่งเสริมให้เกิดจริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย

1.1.3 ผู้นำระดับสูงสร้างให้เกิดความยั่งยืน เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ บรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเกิดนวัตกรรม

1.1.4 การสื่อสาร และสร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดสมรรถนะสูง

1.1.5 ผู้นำระดับสูงขององค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการลงมือทำ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ และบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.2 ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม หัวข้อนี้ ตรวจสอบ ประเมินประเด็นสำคัญๆ ในระบบธรรมาภิบาล โดยเน้นถึงวิธีการที่โรงเรียนแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และทำให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี รวมทั้งทำงานร่วมกับชุมชนที่สำคัญอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขยายโอกาสการบริการสังคม โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 ระบบธรรมาภิบาล และ การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญ ทั้งความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน ความโปร่งใสในการดำเนินการ รวมถึงการคัดเลือกระบบการ การปกป้องผลประโยชน์ของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2.2 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน และคณะกรรมการบริหารของโรงเรียน และใช้ผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุง

1.2.3 การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบของการจัดการเรียนการสอนที่อาจมีต่อสาธารณะ และการดำเนินการในกรณีที่การจัดการเรียนการสอน การให้บริการ และการปฏิบัติงานมีผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสິงแวดล้อม

1.2.4 การส่งเสริมและการดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เกิดจริยธรรมตลอดทั่วทั้งโรงเรียน รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2.5 การพิจารณาถึงความผาสุกและประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์โรงเรียน

1.2.6 การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อโรงเรียนอย่างจริงจัง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2559: 11-12) ให้อยู่ละเอียดในหมวดที่ 1 เรื่องการนำองค์กรกล่าวถึงวิธีการที่ผู้บริหารขององค์กรชี้แนะและกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหารขององค์กรสื่อสารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรรมการดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการ กำกับติดตามดูแลตนเองที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชน โดยมี รายละเอียดดังนี้

ด้านการนำองค์กร

1. บทบาทผู้บริหารขององค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ ระยะสั้นระยะยาวค่านิยม การสื่อสาร การสร้างคุณค่าและการทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่า ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรวมทั้งการทำให้เกิดการมุ่งเน้นขององค์กรในการปฏิบัติการต่าง ๆ ในการสร้างและรักษาให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืนโดยต้องอาศัยการมุ่งเน้นอนาคต และความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งในเรื่องการปรับปรุงและนวัตกรรมรวมทั้งการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ความคล่องตัว และการเรียนรู้ของบุคลากร

2. การกำกับดูแลตนเองที่ดีเป็นเรื่องของการจัดการเพื่อให้เกิดการ ควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรรวมทั้งความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆ ของ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรซึ่งการดำเนินการให้มั่นใจว่าการกำกับดูแลตนเองที่ดีมีประสิทธิภาพจะมี ความสำคัญต่อความเชื่อถือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวม ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานองค์กร

3. การทบทวนผลการปฏิบัติงานมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินการ ในด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ทบทวนว่าองค์กรทำได้ดีเพียงใดในปัจจุบัน แต่ยังพิจารณา ว่าองค์กรจะดำเนินการได้ดีอย่างไรในอนาคตด้วยผลการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรจะ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์หลักขององค์กรปัจจัย แห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดดังนั้น สิ่งสำคัญในการทบทวนโดยผู้บริหารขององค์กร คือ การแปลงผล ของการทบทวนไปสู่เรื่องที่ต้องดำเนินการและสามารถนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง

ความรับผิดชอบต่อสังคม

1. การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการแก้ไขป้องกันผลกระทบ ทางลบที่เกิดจากการดำเนินการและให้บริการขององค์กร

2. การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความ รับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียความโปร่งใสในการดำเนินงานรวมถึงการปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การให้การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กรต่อชุมชน

บทบาทของผู้บริหารในการนำองค์กร มี 4 บทบาท (The 4 Roles of Leadership)

1. บทบาทในการชี้นำ (Pathfinding) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์
 2. บทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Aligning) การคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์
 3. บทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) การสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่
 4. บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) ทั้งหลักการในการทำงานและการประพฤติตนเพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการนำองค์กร ดังนี้

1. การนำองค์กร

1.1 วิสัยทัศน์และค่านิยม

- กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ
- ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
- สร้างบรรยากาศที่นำไปสู่การปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม
- สร้างบรรยากาศสู่การปรับปรุง นวัตกรรม ความคล่องตัวการเรียนรู้ ร่วมสร้างผู้นำในอนาคต

1.2 การสื่อสารและผลการดำเนินการ

- สื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร
- การให้รางวัลและยกย่องชมเชยโดยบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียน
- มุ่งเน้นในการบรรลุวัตถุประสงค์ การปรับปรุงผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ทบทวนตัววัดที่สำคัญ
- สร้างคุณค่าและความสมดุลระหว่างนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ระบบธรรมาภิบาลและการรับผิดชอบต่อสังคม

2.1 ระบบธรรมาภิบาลของโรงเรียน

- ทบทวนและทำให้สำเร็จในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการ ด้านการเงิน ด้านความโปร่งใสที่เกี่ยวกับกรรมการกำกับดูแลโรงเรียนและการปกป้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การประเมินผล ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การประพจน์ตามกฎหมายและจริยธรรม

- กระบวนการ ตัววัด และเป้าหมายด้านกฎระเบียบ ความปลอดภัย
- ส่งเสริมดำเนินการ อย่างมีจริยธรรม ตรวจสอบและแก้ไขการทำผิด

2.3 การสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

- กำหนดเลือก สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ชุมชนที่สำคัญโดยผู้บริหารโรงเรียนดูแล

สรุปได้ว่าการนำองค์กร หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาและถ่ายทอดเพื่อนำสู่การปฏิบัติ การสร้างบรรยากาศที่ดี การกระจายอำนาจ และความคล่องตัวในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ มีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักจริยธรรม การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันแก่บุคลากร การกำหนดผลการดำเนินการที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่ากับผู้เรียน และการบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา การบริหารงานแบบระบบธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

4.2 การบริหารกระบวนการ

มีผู้ให้ความหมายด้านการจัดกระบวนการบริหารไว้หลากหลาย ดังนี้

กมลทิพย์ ใจดี (2556: 105) ได้สรุปว่าการบริหารกระบวนการ หมายถึง การกำหนดกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพของโรงเรียนเอกชนโดยการคิดเชิงระบบการมองการดำเนินงานในลักษณะเป็นความสัมพันธ์และการบูรณาการของส่วนประกอบต่างๆในระบบงานความสัมพันธ์ของทรัพยากรกับกระบวนการปัญหาและอุปสรรคการประเมินเพื่อการปรับปรุงและตัวบุคลากรกับองค์ประกอบอื่นๆ

โอมาโซนุ และรอส (Omachonu; & Ross. 1995: 156) ให้ความหมายของการบริหารกระบวนการในภาพกว้างหมายถึงส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสอดคล้องกับสำนักงานคุณภาพและการวางแผนกลยุทธ์แห่งสะคราเมนโตสหรัฐอเมริกา (Office of Quality and Strategic Planning County of Sacramento) ที่ให้ความหมายของการบริหารกระบวนการหมายถึงการกำหนดและการออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความต้องการคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์การ

แซลลิส (Sallis. 1993: 132-135) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารกระบวนการของโรงเรียนเอกชนของระบบคุณภาพการจัดการศึกษาดังนี้คือการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบันการกำหนดนโยบายคุณภาพการกำหนดความรับผิดชอบในการจัดการการจ้องต่อการคุณภาพในรูปของทีมงานคุณภาพการกำหนดกลุ่มผู้เรียนและการประชาสัมพันธ์การรับสมัครและการคัดเลือกผู้เรียนการแนะนำผู้เรียนให้รู้จักสถาบันการจัดการศึกษาการแนะแนวและการให้

คำปรึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาการจัดการในการเรียนรู้การออกแบบหลักสูตรการจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาการให้ความเท่าเทียมกันในโอกาสของบุคลากรและผู้เรียน การติดตามตรวจสอบและการประเมินการจัดเตรียมในงานบริหารการศึกษาการทบทวนประสิทธิภาพของการดำเนินการในสถาบันเพื่อการปรับปรุง

เลวิชและสมิธ (Lewis and Smith. 1994: 10-11) ที่ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพในโรงเรียนเอกชนอยู่ในรูปของ “ระบบฐานคุณภาพและกระบวนการ” (quality-based system and process) ซึ่งเป็นส่วนช่วยในสารสนเทศและการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นภายในสถาบันโดยมีปัจจัยเบื้องต้นที่กำหนดให้กับระบบคุณภาพที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด(open system: input-process-output) ในองค์การดังนี้ (1) การยอมรับว่าการดำเนินการในโรงเรียนเอกชนทั้งหมดอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบัน (2) มีการระบุเป้าหมายของโรงเรียนเอกชนไว้ชัดเจนและ(3) กระบวนการการปรับเปลี่ยน (transforming process) ที่รับปัจจัยนำเข้า (input) มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) มีวิธีการทางเทคนิคเพื่อปรับเปลี่ยนโดยการเพิ่มคุณค่าให้กับปัจจัยนำเข้าและส่งผลลัพธ์ที่ปรับเปลี่ยนแล้วในรูปของผลิตภัณฑ์หรือการบริการไปยังสมาชิกหรือสภาพแวดล้อมภายนอก

ฟรีด และคลุกแมน (Freed; & Klugman. 1997: 32-33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกระบวนการที่สำคัญจะต้องเริ่มจากการทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจในการคิดที่เป็นระบบหรือการสร้างกรอบแนวคิดในการมองสิ่งต่างๆด้วยความสัมพันธ์กันมากกว่าการคิดธรรมดาเพื่อทำให้เกิดหลักการและการปฏิบัติด้านคุณภาพขึ้นในโรงเรียนเอกชนนั้นสถาบันจะต้องมีระบบที่มีความสัมพันธ์กันดังนี้ (1) การพัฒนาระบบสำหรับการสร้างการบริหารในการปรับปรุงคุณภาพ(2) มีระบบที่ช่วยให้บุคลากรเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการและการปฏิบัติด้านคุณภาพเพื่อเป็นการริเริ่มการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในสถาบัน (3) มีระบบที่ใช้ในการพัฒนาและการชี้แจงเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน (4) มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาในวิชาชีพและความก้าวหน้าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (5) มีระบบที่เป็นวิธีการในการจัดเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับสารสนเทศและการวิเคราะห์ (6) มีระบบที่พัฒนาวิธีการในการปรับปรุงการสื่อสารระหว่างสมาชิกในสถาบัน (7) มีระบบที่ริเริ่มแนวทางในการสนับสนุนและพัฒนาทีมงานและความร่วมมือเพราะว่าพฤติกรรม การปฏิบัติและสารสนเทศและการวิเคราะห์ในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของพันธกิจทางการศึกษาของสถาบัน (8) มีระบบที่มุ่งเน้นไปยังสมาชิกในหน่วยงานระดับคณะเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และ 9) มีระบบที่ใช้ในการติดตามได้ทั่วทั้งสถาบันว่าทำอย่างไรสถาบันและงบประมาณจะสนับสนุนความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 18) อธิบายว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักระบบงาน และการออกแบบการจัดการและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญเพื่อนำระบบงาน ใช้สร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและโรงเรียนประสบความสำเร็จรวมทั้งการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน โดยเสนอไว้ว่าการประเมินด้าน

การจัดกระบวนการ ให้ประเมินตัวชี้วัดเกี่ยวกับ 1) การออกแบบระบบงาน พิจารณาว่าโรงเรียนมีวิธีการออกแบบระบบงานอย่างไรในเรื่องของกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนและความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน 2) การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ประเด็นพิจารณาสำคัญ คือ การออกแบบกระบวนการทำงาน และการจัดการกระบวนการทำงาน 3) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการจัดกระบวนการบริหารว่า เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการออกแบบระบบงานอย่างไร รวมทั้งวิธีการในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ เพื่อนำระบบงานดังกล่าวไปสร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 ระบบงาน หัวข้อนี้ตรวจประเมินว่าระบบงาน ความเชี่ยวชาญหลัก และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงเรียน เพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและการปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน การเตรียมพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งบรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียน โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1.1 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมด้านระบบงานโดยรวมขององค์กรได้ใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักขององค์กร

1.1.2 การใช้ข้อมูลจากลูกค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือมาเพื่อเป็นข้อกำหนดในการออกแบบระบบงานต่างๆ ของโรงเรียน

1.1.3 การจัดการและปรับปรุงระบบงานของโรงเรียนเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน ตลอดจนการควบคุมต้นทุนต่างๆ

1.1.4 การเตรียมพร้อมของสถานที่ทำงานเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนสู่สภาพเดิมและเพื่อให้ระบบงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 กระบวนการทำงาน หัวข้อนี้ตรวจประเมินการออกแบบการจัดการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จและมีความยั่งยืน โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงาน รวมทั้งการพิจารณาการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ขององค์กร การมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้

1.2.2 การบริหาร ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการผ่านตัววัดหรือตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญ เพื่อบรรลุผลในภาพรวม

1.2.3 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และผู้ส่งมอบที่โรงเรียนเลือกควรมีคุณสมบัติและพร้อมที่จะช่วยยกระดับผลการดำเนินการของโรงเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2.4 การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนหลักสูตรและบริการสนับสนุนให้ดีขึ้น

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการจัดการกระบวนการไว้ ดังนี้

1. การออกแบบระบบงาน (Work System)

1.1 การออกแบบระบบงาน

- การออกแบบและสร้างนวัตกรรมระบบงาน
- การตัดสินใจกระบวนการใดเป็น
- กระบวนการภายใน (กระบวนการหลัก) หรือใช้ทรัพยากรจากแหล่งภายนอก
- ระบบงานและกระบวนการทำงาน หลักสัมพันธ์กับ ความสามารถพิเศษ (สมรรถนะหลัก)

1.2 กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

- กระบวนการทำงานที่สำคัญ ส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้า สร้างกำไรหรือผลตอบแทนด้านการเงิน ทำให้องค์กรสำเร็จและยั่งยืน
- การจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ โดยใช้ข้อมูลจากนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.3 ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

- การเตรียมระบบงานและโรงเรียนให้พร้อมต่อกัย
- พิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยคำนึงถึงการป้องกัน การจัดการความต่อเนื่องการดำเนินการ และการฟื้นตัว

2. กระบวนการทำงาน (Work Processes)

2.1 การออกแบบกระบวนการทำงาน

- การออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงาน
- การนำปัจจัยต่างๆ มาประกอบการออกแบบกระบวนการ

2.2 การจัดการกระบวนการทำงาน

- การนำกระบวนการไปปฏิบัติให้ได้ผลตามข้อกำหนดของการออกแบบ และทำให้การปฏิบัติงานประจำวันบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญและการนำข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องมาจัดการกระบวนการ

- ตัววัด ตัวชี้วัดผลดำเนินการและในกระบวนการเพื่อควบคุมและปรับปรุงกระบวนการ
- การตรวจสอบกระบวนการหรือผลการดำเนินการเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำ

2.3 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

- การปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จสูงสุด
- ปรับปรุงหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ
- การทำให้กระบวนการเหล่านี้ทันต่อความจำเป็นและทิศทางการจัดการศึกษาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าการจัดกระบวนการบริหาร หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบระบบงาน ความเชี่ยวชาญหลัก และการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงเรียนเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน การเตรียมพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น การจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จและมีความยั่งยืน

4.3 การวางแผนกลยุทธ์

มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้หลากหลาย ดังนี้

กองทัพอากาศ (2556: 42) ได้สรุปการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของหน่วยสถานศึกษา การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของหน่วยสถานศึกษาในระยะยาว

ซอลลิส (Sallis. 1993: 108-109) ให้แนวทางการวางแผนกลยุทธ์ในโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์คุณภาพโดยกำหนดว่าวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมด้านคุณภาพของสถาบัน
2. ความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยการกำหนดว่าใครคือผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสิ่งที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคาดหวังและต้องการจากสถาบันสิ่งที่จะทำให้ตรงตามความคาดหวังนั้นวิธีการที่จะระบุถึงความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. แนวทางสู่ความสำเร็จโดยการวิเคราะห์ SWOT Analysis สืบหาว่าองค์ประกอบใดส่งผลวิกฤติต่อความสำเร็จและค้นหาแนวทางที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

4. กำหนดระดับของคุณภาพโดยการกำหนดมาตรฐานที่จะปฏิบัติแนวทางที่ปฏิบัติไปสู่คุณภาพในงานและประเมินค่าใช้จ่ายต้นทุนของคุณภาพ

5. การลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงการทำให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มากที่สุดโดยการลงทุนที่เพียงพอต่อการพัฒนา

6. การประเมินกระบวนการที่มีการประเมินว่ากระบวนการที่ดำเนินการไปผิดแนวทางได้รับการแก้ไขหรือไม่และจะทราบได้อย่างไรว่าประสบความสำเร็จแล้ว

เลวิส และสมิธ (Lewis; & Smith. 1994: 113) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพในเอกชนจะมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งเน้นในด้านคุณภาพและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันองค์ประกอบหลักของการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยพันธกิจวิสัยทัศน์เป้าหมายวัตถุประสงค์การบริหาร (ค่านิยมบรรทัดฐานทัศนคติและพฤติกรรม) โดยมีหน้าที่ 5 ประการที่สำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพคือ

1. ดำเนินการตามหลักการภาวะผู้นำด้านคุณภาพ
2. สร้างเป้าหมายสถาบันในการปรับปรุงคุณภาพ
3. สร้างวิสัยทัศน์ที่มีส่วนสนับสนุนให้ทุกคนมุ่งไปสู่คุณภาพในงานที่เกี่ยวข้อง
4. สร้างการบริหารที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพในทุกระดับงาน
5. ริเริ่มสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักการคุณภาพ

และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 7-12) สรุปไว้ว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จและการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว ตัวชี้วัดในการประเมินด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การจัดทำกลยุทธ์ โดยพิจารณาว่า 1) โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำกลยุทธ์ พิจารณาจาก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ และการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โรงเรียนถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างไรซึ่งมีประเด็นสำคัญ คือการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ และการคาดการณ์ผลการดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546: 39-43) ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพในเรื่องของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบคุณภาพประกอบด้วย

1. การพัฒนากลยุทธ์ได้แก่

1.1 กระบวนการพัฒนากลยุทธ์มีการระบุถึงการที่องค์กรมีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการและกรอบเวลาที่ใช้อย่างชัดเจน

1.2 การดำเนินการของสถาบันเป็นการระบุปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินการ เช่น ความต้องการความคาดหวังและโอกาสของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสภาพการแข่งขันและความสามารถของสถาบันนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานด้านเศรษฐกิจการเมืองและสังคมเป็นต้น

1.3 สถาบันมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สำคัญด้านคุณภาพอย่างไร

1.4 มีการให้ความสำคัญกับความท้าทายต่อสถาบันและสถาบันจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามความท้าทายนั้นเช่นการตอบสนองที่รวดเร็วการออกแบบการบริการทางวิชาการที่เหมาะสมเป็นต้น

2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้แก่

2.1 สถาบันมีวิธีการในการพัฒนาแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

2.2 มีแผนปฏิบัติงานระยะสั้นและระยะยาวรวมทั้งมีแผนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่จะเกิดขึ้นในสถาบัน

2.3 มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.4 สถาบันมีตัววัดตัวบ่งชี้หรือระบบการประเมินที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ

2.5 มีการคาดการณ์ผลการดำเนินการตามกรอบเวลาและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือกับคู่แข่ง

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการวางแผนกลยุทธ์ว่า เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินการถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้เพื่อนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์บังคับ ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 การจัดทำกลยุทธ์ หัวข้อนี้ตรวจประเมินวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การจัดทำกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายและเพิ่มความได้เปรียบ เพื่อให้ผลการดำเนินการโดยรวมดีขึ้นทั้งของโรงเรียนและผู้เรียน รวมทั้งความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคต โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1.1 ให้ระบุขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญ ตลอดจนการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการระบุจุดบอดที่อาจเกิดขึ้นได้

1.1.2 โรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์โรงเรียน

1.1.3 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน และตารางเวลาที่จำเป็นบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น

1.1.4 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนตอบสนองความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์เกิดการสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษา สร้างสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหมด

1.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หัวข้อนี้ตรวจสอบประเมินวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น รวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนตรวจสอบประเมินความก้าวหน้าเทียบกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าประสงค์ โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ และความสัมพันธ์ของแผนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน

1.2.2 การถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งโรงเรียน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

1.2.3 มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ

1.2.4 แผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลโรงเรียนเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

1.2.5 ตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ

1.2.6 ความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนแผนและถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลง

1.2.7 การคาดการณ์ผลการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือโรงเรียนคู่เทียบเคียง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. การจัดทำกลยุทธ์

1.1 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

- การวางแผนกลยุทธ์กระบวนการ ผู้เกี่ยวข้อง
- การระบุจุดบอด การกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ กรอบเวลาการวางแผนระยะสั้น/ยาว

- การนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบวางแผน SWOT และวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ

1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- วัตถุประสงค์หลักเชิงกลยุทธ์ กรอบเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์ที่สำคัญสุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตอบสนองความท้าทายความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะหลักขององค์กร โอกาสสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ปฏิบัติการ และรูปแบบดำเนินธุรกิจ

- ความสมดุลระหว่างความท้าทายและโอกาสระยะสั้นและยาว ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

2. การถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ

2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ

- การจัดทำ ถ่ายทอดแผนสู่บุคลากรผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความยั่งยืน

- การจัดสรรทรัพยากร การประเมินความเสี่ยงด้านการเงินและอื่นๆ

- การปรับเปลี่ยนแผนและถ่ายทอดนำไปปฏิบัติรวดเร็ว

- แผนด้านทรัพยากรบุคคล

- ตัววัดสำคัญที่ใช้ติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ

ระบบการวัดผลที่สอดคล้อง ครอบคลุม

2.2 การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

- การคาดการณ์ผลการดำเนินการระยะสั้น/ยาว

- การเปรียบเทียบผลกับแผน กับผลที่คาดของโรงเรียนคู่เทียบเคียง และกับโรงเรียนที่เปรียบเทียบได้

- การดำเนินการแก้ไขถ้าไม่ได้ตามเป้าหมายหรือที่คาดการณ์ไว้ เทียบกับโรงเรียนคู่เทียบเคียง

สรุปได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ กระบวนจัดทำกลยุทธ์การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายและเพิ่มความได้เปรียบ เพื่อให้ผลการดำเนินการโดยรวมดีขึ้น รวมทั้งความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคตการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น รวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนตรวจประเมินความก้าวหน้าเทียบกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุเป้าประสงค์

4.4 การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ได้มีผู้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 21-22) ได้สรุปในหมวด การมุ่งเน้นนักเรียนนี้เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่โรงเรียนสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นนักเรียนรวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนรับฟังเสียงของ นักเรียน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมโดยให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังนักเรียน และการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนโดยตอบคำถามต่อไปนี้

การรับฟังนักเรียน

1. การรับฟังเสียงของนักเรียนปัจจุบัน: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังนักเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โรงเรียนมีวิธีการที่แตกต่างกันอย่างไรในการรับฟังเสียงของกลุ่มนักเรียน หรือกลุ่มที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โรงเรียนใช้สื่อทางสังคม (social media) และสื่อเทคโนโลยีทางเว็บไซต์ต่าง ๆ ในการรับฟังนักเรียน อย่างเหมาะสมอย่างไร

2. การรับฟังเสียงของนักเรียนอนาคต: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังศิษย์เก่า อนาคต และของชุมชน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ และได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการศึกษา และการบริการการศึกษาอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสนับสนุนนักเรียนและวิธีการสื่อสารระหว่างกัน

การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียน

1. ความพึงพอใจและความผูกพัน: โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนวิธีการเหล่านี้มีความแตกต่างกันอย่างไร สำหรับนักเรียนแต่ละประเภทแต่ละกลุ่ม โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการประเมินดังกล่าวให้สารสนเทศที่นำไปใช้ได้ในการสนองความต้องการของนักเรียนให้ดีกว่าความคาดหวังและสร้างความผูกพันของนักเรียนอย่างไร

2. ความไม่พึงพอใจ: โรงเรียนมีวิธีการจัดการอย่างไรในการประเมินความไม่พึงพอใจของนักเรียนโรงเรียนวิธีการอย่างไรที่ทำให้มั่นใจว่าการวัดผลดังกล่าวให้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้เพื่อตอบสนองความต้องการและทำให้ดีกว่าความคาดหวังในอนาคตของนักเรียน

กองทัพอเรือ (2556: 42) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของหน่วยสถานศึกษาในและครอบคลุมวิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงวิธีการที่หน่วยสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่โรงเรียนสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันนี้ครอบคลุมถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนรับฟัง “เสียงของลูกค้า” (ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) และใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 เสียงของลูกค้า หัวข้อนี้ตรวจประเมินกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าที่โรงเรียนใช้เพื่อให้ได้รู้ถึงความจำเป็น และความปรารถนาของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สามารถจัดหลักสูตร และการบริการที่มีประสิทธิภาพและตรงความต้องการ สามารถเข้าใจความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังใหม่ๆ ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด ทั้งยังสามารถติดตามให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและวิธีการส่งมอบบริการด้านการศึกษา โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1 การใช้วิธีการรับฟัง “เสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ที่หลากหลาย รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

1.2 การใช้วิธีการรับฟังจากกลุ่มนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งอดีต อนาคต และของคู่แข่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

1.3 การค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์

1.4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กับของโรงเรียนคู่แข่งหรือค่าเทียบเคียง

1.5 การค้นหาปัจจัยความไม่พึงพอใจของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์

1.2 ความผูกพันของลูกค้า หัวข้อนี้ตรวจประเมินกระบวนการค้นหาและสร้างนวัตกรรมให้กับหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งกลไกหลักเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ และสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มพูนความผูกพันกับโรงเรียน โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 การค้นหาความต้องการของนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด เพื่อกำหนดและสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตร บริการ และการส่งเสริมการเรียนรู้

1.2.2 การส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้บริการ และข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุง

1.2.3 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และหลักสูตร เพื่อนำมากำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต

1.2.4 การใช้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และหลักสูตร เพื่อปรับปรุงการตลาด มุ่งเน้นผู้เรียน และสร้างนวัตกรรม

1.2.5 การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังตลอดวงจรชีวิต

1.2.6 การจัดการข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1 ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การระบุนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน การกำหนดกลุ่มนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อชักชวนให้มารับบริการ โดยนำข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนคู่เทียบเคียงและสังคมโลกในอนาคตมาประกอบ

- การใช้ “เสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” เพื่อกำหนดความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมทั้งความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ

- การใช้ข้อมูลย้อนกลับ/ข้อร้องเรียนจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม

- การทำให้วิธีการรับฟังและเรียนรู้ทันต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลง

2. ความสัมพันธ์กับนักเรียนและความพึงพอใจของนักเรียน

2.1 การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน

- การสร้างความสัมพันธ์ตอบสนองตามความคาดหวัง การสร้างความรักและผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- กลไกสำคัญของโรงเรียนที่ช่วยให้นักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถ เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และการร้องเรียน

- การระบุข้อกำหนดในการติดต่อแต่ละรูปแบบ การถ่ายทอดไปยังทุกคนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปฏิบัติ การจัดการกับข้อร้องเรียน การลดความไม่พึงพอใจ การสูญเสียโอกาสทางการศึกษา การกล่าวถึงในทางที่ไม่ดี การพิจารณาและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

2.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความรักและผูกพันการกำหนดความต้องการของลูกค้าและตลาด

- การใช้สารสนเทศด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเพื่อให้เกิดการปรับปรุง
- การติดตามความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การบริการ เพื่อได้ข้อมูลป้อนกลับ
- การค้นหาและใช้สารสนเทศที่เกี่ยวกับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับโรงเรียนคู่เทียบเคียง

2.3 การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การใช้สารสนเทศของนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและส่วนแบ่งนักเรียนในพื้นที่บริการรวมถึงหลักสูตรบริการและบริการการศึกษาอื่น ๆ เพื่อกำหนดกลุ่มและส่วน

ของนักเรียน

- การใช้สารสนเทศในการกำหนดและคาดการณ์ความต้องการหลักของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงด้านส่วนแบ่งนักเรียนในพื้นที่บริการ เสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกำหนดโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่าการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความต้องการของนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนได้รู้ถึงความจำเป็น ความปรารถนาของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้สามารถจัดหลักสูตรและการบริการที่มีประสิทธิภาพและตรงความต้องการ สามารถเข้าใจความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังใหม่ๆ ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งยังสามารถติดตามให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและวิธีการส่งมอบบริการด้านการศึกษาระบบการค้นหาและสร้างนวัตกรรมให้กับหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งกลไกหลักเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้บริการด้านหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มพูนความผูกพันกับโรงเรียนรวมทั้งการจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล

มีผู้ให้ความหมายของการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ไว้หลากหลาย ดังนี้

การพัฒนากระบวนการให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจด้านคุณภาพกับบุคลากรด้วยการจัดอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้งหมดขององค์กร (Ishikawa. 1985: 13) กล่าวคือคุณภาพเริ่มต้นด้วยการศึกษาและสิ้นสุดด้วยการศึกษากิจการคุณภาพที่ดีนั้นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต (Omachonu; & Ross. 1995: 79) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งได้แก่ การศึกษาการฝึกอบรมและการเรียนรู้ถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานประการหนึ่งของการพัฒนา

คุณภาพในองค์กร (Goetsch; & Davis. 200: 102) ผลที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะและความชำนาญเพื่อการผลิตผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่มีคุณภาพแม้จะต้องใช้เงินลงทุนและเวลามากแต่ผลที่ได้จะมีความคุ้มค่าเพราะจะทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายกับสิ่งที่ไม่มีความรู้และลดความสูญเสียต่างๆ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542: 40) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพเป็นกลยุทธ์หลักของการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการบริหารคุณภาพ (สมาน อัสวภูมิ. 2542: 134)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2559: 96-97) ได้ให้รายละเอียดในหมวดที่ 5 เรื่องการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือการบริหารจัดการทุนมนุษย์(Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจองค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคนนับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกพัฒนาองค์ความรู้สร้างแรงจูงใจและการรักษาคณะนั้นองค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุดผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีความกระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในหมวดนี้จึงครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะที่บูรณาการกันเช่นความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์กลยุทธ์หลักและแผนปฏิบัติการขององค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรด้วยเพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ1) ระบบงาน2) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจและ3) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากรโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ระบบงาน (Work Systems)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบงานการบริหารค่าตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการจัดการผลการดำเนินการของบุคลากรการยกย่องชมเชยการสื่อสารการสรรหาและการว่าจ้างเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหมดปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถระบบเหล่านี้สนับสนุนผลการดำเนินการที่ดีส่งผลให้มีการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กรระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทั้งนี้ในการจัดระบบการทำงานของบุคลากรอาจดำเนินการได้โดยจัดระบบการทำงานตามโครงสร้างขององค์กรการทำงานเป็นทีมการจัดหน่วยงานเฉพาะกิจ (Ad hoc)และการทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional Team) เป็นต้น

นอกจากนี้องค์กรควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นขององค์กรมีการรักษาบุคลากรรวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นำไปสู่การให้รางวัลสิ่งจูงใจการยกย่องชมเชยการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน

2) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and

Motivation)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องวิธีการให้การศึกษาค้นคว้าและการส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงานระบบที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทำให้เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดีการเรียนรู้ประกอบด้วย 2 ส่วนคือการเรียนรู้ขององค์กรและการเรียนรู้ของบุคลากรซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรได้มาจากการวิจัยและพัฒนาวงจรการประเมินและการปรับปรุงความคิดและปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการจัดระดับเทียบเคียงสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษาค้นคว้าและโอกาสในการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคลเพื่อความสำเร็จผลการเรียนรู้ควรปลูกฝังอยู่ในวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรการเรียนรู้ส่งผลถึงการได้เปรียบแข่งขันขององค์กรและบุคลากรการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้เพิ่มเติมและทันสมัยอยู่เสมอ

3) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร (Well-

Being and Satisfaction)

การปรับปรุงองค์กรในหัวข้อนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรและวิธีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อสนับสนุนความผาสุกความพึงพอใจและการจูงใจบุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรรวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติเพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 29-33) ให้แนวคิดหมวดการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการตรวจประเมินความสามารถของโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรอัตรากำลังและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีนอกจากนี้ในหมวดนี้ยังเป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในความผูกพันจัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนหมวดการมุ่งเน้นบุคลากรเน้นวิธีปฏิบัติต่างๆที่สำคัญที่นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูงและใส่ใจกับผู้เรียนและการ

เรียนรู้อบรมทั้งการผูกใจบุคลากรให้ทำงานเพื่อสนับสนุนบรรยากาศดังกล่าวและทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ความสำเร็จหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดต่างๆในความผูกพันการพัฒนาและการจัดการบุคลากรในลักษณะที่บูรณาการกันเช่นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียนครอบคลุมความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานเพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรของบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์โดยรวมเกณฑ์การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศนี้จึงได้รวมเอาการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลไว้เป็นส่วนหนึ่งในหมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์

กองทัพอากาศ (2556: 42) ได้สรุปเกี่ยวกับการมุ่งเน้นบุคลากรไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการผูกใจ การพัฒนา และการจัดการบุคลากรเพื่อให้มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของหน่วยสถานศึกษา รวมถึงการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคลว่าเป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการผูกใจ จัดการ และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของโรงเรียน หมวดนี้ให้พิจารณาความสามารถของโรงเรียนในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง และในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ดี โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หัวข้อนี้ตรวจประเมินสภาพแวดล้อมด้านผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน ความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน วิธีการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผล รวมทั้งตรวจประเมินวิธีการที่สถานศึกษาทำให้มั่นใจว่ามีบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยและสนับสนุนการทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลให้การทำงานบรรลุความสำเร็จ โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1.1 การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ และกำลังคนที่มีอยู่

1.1.2 การสรรหา บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ไว้

1.1.3 การจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ

1.1.4 การจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสวัสดิภาพและสุขอนามัยที่ดี

1.1.5 การบริหารและสนับสนุนด้านนโยบาย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1.2 การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน หัวข้อนี้ตรวจประเมินระบบของโรงเรียนในเรื่องการผูกใจ การพัฒนา และการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกื้อหนุนและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติงานให้โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของผู้เรียนและผลการดำเนินการที่ดีของโรงเรียน เพื่อนำความเชี่ยวชาญหลักของโรงเรียนมาใช้ และเพื่อส่งเสริมให้บรรลุแผนปฏิบัติการและความยั่งยืนโดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 การกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรต่างกลุ่มในโรงเรียน

1.2.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพัน มีการสื่อสารที่ดี และมีการทำงานที่มีสมรรถนะสูง

1.2.3 ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและความผูกพันของบุคลากร

1.2.4 การนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่สำคัญของโรงเรียน เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์

1.2.5 ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับบุคลากรและผู้นำของโรงเรียนที่ตอบโจทย์ของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้

1.2.6 การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ดังนี้

1. ความผูกพันของบุคลากร

1.1 การสร้างคุณค่าของบุคลากร

- การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรมีผลการดำเนินการที่ดีและมีแรงจูงใจ

- ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานสนับสนุนผลการดำเนินการที่ดีและความผูกพัน การพิจารณาคำตอบแทนให้รางวัล และชมเชย

1.2 การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

- ประเด็นที่ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ พิจารณาดำเนินการ เช่น ความต้องการของทุกคน ความสามารถพิเศษ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การบรรลุแผนการปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม การถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่ลาออกหรือเกษียณ

- การพัฒนากลุ่มผู้นำ การจัดการการศึกษาอย่างมีจริยธรรม การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

- การประเมินผลพัฒนา
- ความก้าวหน้าทางอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง

1.3 การประเมินความผูกพันของบุคลากร

- การประเมินความผูกพันของบุคลากรวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตัววัดความมุ่งมั่นและความพึงพอใจของแต่ละกลุ่ม การใช้ตัวชี้วัดอื่นเพื่อประเมินและปรับปรุง

- ความเชื่อมโยงผลการประเมินกับผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงความผูกพันและผลลัพธ์

2. สภาพแวดล้อมของบุคลากร

2.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

- การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

- การสรรหา ว่าจ้างและรักษาพนักงานใหม่

- การบริหาร การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

- การจัดการ วางระบบบุคลากรให้บรรลุผล การเตรียมพร้อมบุคลากรต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถ อัตรากำลัง

2.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

- การปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย ตัววัดและเป้าหมายของปัจจัยเหล่านี้

- นโยบาย การบริการและสวัสดิการที่ช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรแต่ละกลุ่ม

สรุปได้ว่าการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติของผู้บริหารในการประเมินความสามารถและศักยภาพที่จำเป็น รวมถึงทักษะสมรรถนะของครู อัตรากำลังและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน วิธีการตอบสนองความต้องการทั้งหลายเพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผล โรงเรียนทำให้มั่นใจว่ามีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การทำงานบรรลุความสำเร็จการผูกใจ การยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานงานดี สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การพัฒนาครูและบุคลากร การประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกื้อหนุนและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติงานให้โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของผู้เรียนและผลการดำเนินการที่ดีของโรงเรียน นำความเชี่ยวชาญหลักของโรงเรียนมาใช้ และเพื่อส่งเสริมให้บรรลุแผนปฏิบัติการและความยั่งยืน

4.6 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

มีผู้ให้ความหมายของการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546: 17) สรุปเกี่ยวกับการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การดำเนินการในหมวด 4 เป็นสิ่งที่ส่วนราชการได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2547 ทั้งการจัดการระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้ และเป็นส่วนที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ได้

วิจารณ์ พานิช (2552: 15) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 14) อธิบายว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินการและใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผลการดำเนินงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนโดยสำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5-6) เสนอไว้ว่า การประเมินด้านการวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ให้ประเมินจากตัวชี้วัด 2 ด้าน ดังนี้ 1) การวัดการวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการ โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการวัดวิเคราะห์และนำไปปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน พิจารณาจาก การวัดผลการดำเนินการ และการวิเคราะห์ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ 2) การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ โดยพิจารณาว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ขององค์กร ทั้งด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2555: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์เชิงความรู้ได้อย่างไร มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร และมีการทบทวนและใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร โดยมีรายละเอียดในหัวข้อย่อย ดังนี้

1.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

หัวข้อนี้ตรวจประเมินวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการเลือก จัดการ และใช้ข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ และการทบทวนเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการของโรงเรียน การวัดผลการดำเนินการและระบบการจัดการอย่างมีบูรณาการจะต้องมีศูนย์กลางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านอื่นๆ จุดประสงค์ของการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์โรงเรียนให้

บรรลุผลลัพธ์ขององค์กรและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ รวมทั้งเพื่อคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วหรือไม่ได้คาดการณ์ภายในหรือภายนอกโรงเรียน รวมถึงเพื่อระบุวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่อาจนำมาแบ่งปัน โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.1.1 การเลือก รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ที่สอดคล้องและบูรณาการเพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของโรงเรียน รวมทั้งสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ

1.1.2 การใช้ข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การใช้ผลการวิเคราะห์ตัววัดต่าง ๆ เพื่อนำมาประเมินความสำเร็จของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

1.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีเลิศ

1.1.5 การใช้ผลการทบทวนเพื่อการวางแผนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

1.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ หัวข้อนี้ตรวจสอบประเมินวิธีการที่โรงเรียนทำให้มั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็น มีคุณภาพ และมีความพร้อมใช้งานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน นอกจากนี้ยังตรวจสอบวิธีการที่โรงเรียนใช้ในการสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม โดยมีคำถามการประเมิน ดังนี้

1.2.1 การบริหารจัดการด้านข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และเชื่อถือได้

1.2.2 ความพร้อมใช้งานแก่ทุกกลุ่มทั้งบุคลากรภายใน ผู้เรียนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และพันธมิตรตามที่ต้องการ

1.2.3 การจัดการความรู้และการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งการนำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนกลยุทธ์

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551: ออนไลน์) ได้สรุปด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการ

1.1 การวัดผลการดำเนินการ

- การเลือก การรวบรวม ข้อมูล และสารสนเทศที่สอดคล้อง และบูรณาการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและนวัตกรรม

- การเลือกข้อมูล สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ

- การทำให้ระบบวัดผลทันต่อความต้องการและทิศทางการทางธุรกิจ และไวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

1.2 การวิเคราะห์ และการทบทวนผลการดำเนินการ

- การทบทวนผลดำเนินการและขีดความสามารถ การวิเคราะห์ การเปรียบเทียบกับคู่เปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

1.3 การปรับปรุงผลการดำเนินการ

- การจัดลำดับความสำคัญเพื่อปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม การนำไปปฏิบัติทั้งองค์กร และผู้เกี่ยวข้อง

- การนำผลการทบทวนไปใช้ในการประเมินและปรับปรุง กระบวนการที่สำคัญอย่างเป็นระบบ

2. การจัดการข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้

2.1 การจัดการข้อมูล สารสนเทศ

- การทำให้ข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้งานและผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงได้

- ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เชื่อถือได้ ปลอดภัย ใช้งานง่าย
- ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ ในกรณีฉุกเฉินของ รวมทั้งระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์

- การรักษากลไกที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศระบบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์พร้อมใช้งาน ระบบสารสนเทศทันกับความต้องการและทิศทางธุรกิจ และเทคโนโลยี

2.2 การจัดการทรัพยากรสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

- การทำให้มั่นใจว่า ข้อมูลและสารสนเทศและความรู้แม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาล ปลอดภัย และเป็นความลับ

- การจัดการความรู้องค์กรเพื่อให้สามารถรวบรวมและถ่ายทอด ความรู้ของบุคลากร ลูกค้า ผู้ส่งมอบ คู่ค้าและคู่ความร่วมมือ รวมทั้งการชั่ง แบ่งปันและนำ Best practices ไปปฏิบัติ

- การใช้ความรู้ในกระบวนการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่าการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินการ/การปฏิบัติ ของผู้บริหารในการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุง ผลการดำเนินการของโรงเรียนในการเลือกจัดการ และใช้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ และการทบทวนเพื่อ สนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการของโรงเรียน การวัดผลการดำเนินการและ ระบบการจัดการอย่างมีบูรณาการจะต้องมีศูนย์กลางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ โดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศด้านการเรียนรู้อย่างผู้เรียนและด้านอื่นๆการจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็น มีคุณภาพ และมีความพร้อมใช้งานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ส่งมอบ ทั้งในภาวะ ปกติและภาวะฉุกเฉิน การสร้างและจัดการสินทรัพย์เชิงความรู้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 ความหมายของทักษะ

ในการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุด การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีผู้ได้ให้ความหมายของทักษะ ดังนี้

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554: 15) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

สุธนา อิศสาหุก (2553: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะไว้ดังนี้ ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป

สมบัติ โขษิตวานิช (2553: ออนไลน์) ให้ความหมายของทักษะหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่กระทำการสิ่งใดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง เหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญา หรือเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สุภาพร รัตน์น้อย (2552: 21) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 28) ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญและเชี่ยวชาญในสิ่งนั้นๆ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของบุคคลอื่น

แคทซ์ (Katz. 1995: 33-42) ได้ให้ความหมายของทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วสามารถปฏิบัติด้วยความชำนาญและเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป และส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

5.2 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร

มีนักวิชาการให้ความหมายของทักษะของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

แพรวดา สนองพันธ์ (2557: 24) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝนแสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาทรัพยากรปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญช่วย สายราม (2557: ออนไลน์) ได้สรุปทักษะของผู้บริหารว่าเป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ มุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่างๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

ศุภกร อินทร์คล้า (2556: 18) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธาความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่มนั่นเอง

เซอร์จิโอวานนี (จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง. 2551: 45; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1984) ทักษะภาวะผู้นำ หรือ ทักษะการเป็นผู้นำ หมายถึง ความชำนาญในการใช้กระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารในการใช้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ความสำคัญของทักษะของผู้บริหาร

เวียเจล (บุญช่วย สายราม. 2557; อ้างอิงจาก Weigel. 2012) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่

สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 4) ได้อธิบายว่า โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการ งานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ แต่การจัดการเรียนการสอนของผู้สอน กระบวนการบริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีกลยุทธ์ การบริหารจัดการ การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงจะต้องมีหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ตลอดจนใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยพันธุ์ (2550) ได้อธิบายว่าผู้บริหารนอกจากจะต้องเป็นคนเก่งมีความรู้ความสามารถแล้วยังจะต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value Creation) ให้แก่ตนเองสูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดน

ธีระ รุญเจริญ (แพรวดา สมองผั่น. 2557: 25; อ้างอิงจาก ธีระ รุญเจริญ. 2550) กล่าวว่ายุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้วิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารและคุณธรรมจริยธรรมจึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญช่วย สายราม (2557: ออนไลน์) ได้อธิบายว่าการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (แพรวดา สมองผั่น. 2557: 25; อ้างอิงจาก จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ความรู้เรื่องการบริหารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นพื้นฐานในการศึกษาหาความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทักษะในการบริหารจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมรู้จักแสวงหาวิธีการฝึกฝนทักษะและสามารถนำความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากความสำคัญของทักษะของผู้บริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่

5.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหาร

ความสำเร็จในการบริหารหน่วยงาน หรือองค์กร หรือสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จและประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถานศึกษานั้น และความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดได้จากประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร หรือการบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะผู้นำ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้นำได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

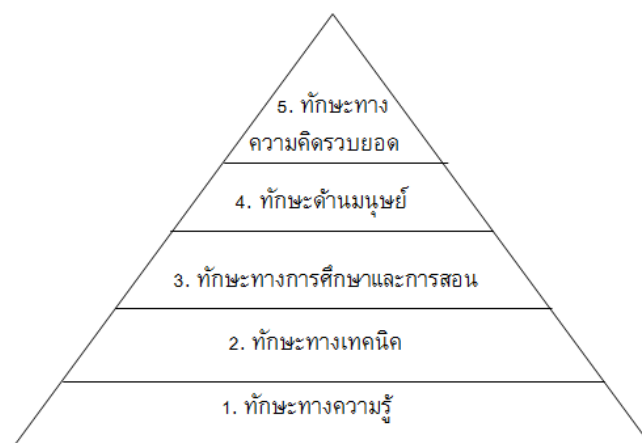
แคทซ์ (Katz, 1974: 55) ได้อธิบายถึง ทักษะการบริหารงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด หรือด้านมโนคติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารควรมีทักษะมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบของผู้บริหารและทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ไม่จำเป็นต้องมีมาแต่กำเนิด แต่อาจพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) มีความสำคัญต่อความก้าวหน้ามากในการบริหารงานในองค์กรและจำเป็นอย่างแท้จริงในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพระดับต้น แต่การบริหารงานของผู้บริหารระดับต้นมิได้หยุดอยู่เพียงแค่นี้ ผู้บริหารจะต้องก้าวไปข้างหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารก็ลดความสำคัญลงจะมีเพียงแต่หาผู้ที่มีทักษะทางด้านเทคนิคนี้มาทำงานแทน ผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงมาก ทักษะทางด้านเทคนิคแทบจะไม่ต้องใช้เลย

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในทุกๆระดับ ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กร ความเกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก การสื่อสารในองค์กรและมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารในทุกๆระดับ

ทักษะด้านมโนคติ (Conceptual Skill) เมื่อผู้บริหารก้าวไปในระดับที่สูงขึ้น ทักษะด้านนี้จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญ สำหรับการตัดสินใจในเรื่องของนโยบายและการปฏิบัติในขอบข่ายกว้างๆ และเป็นทักษะสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับสูง ส่วนในระดับต้นและระดับกลางมีความสำคัญน้อยลงในการบริหาร

เดรกและโร (Drake; & Roe, 1986: 29-30) ได้ขยายแนวคิดของแคทซ์ โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้น ควรมี 5 ทักษะโดยเพิ่มจากทักษะทั้ง 3 ของแคทซ์ อีก 2 ทักษะ ซึ่งทักษะที่เพิ่ม คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทั้ง 5 ทักษะตามแนวคิดของเดรกและโร สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้ (Drake; & Roe, 1986: 29-30) ดังแผนภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ทักษะการบริหารสถานศึกษาของเดรคและโร

ไวลเลส (Wiles. 1975: 125) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะสำหรับผู้บริหารที่ดีไว้ 5 ประการ คือ 1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านกระบวนการ หมู่พวก 4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล 5) ทักษะด้านการประเมินผล

คุนซ์ และเว็ชริช (Koontz; & Weihrich. 1990: 6-7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะในการบริหารและความต้องการขององค์กร ควรมีทักษะทั้ง 4 ด้าน ทักษะ 3 ด้านแรกเป็นทักษะตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz) และได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับทักษะออกเป็นด้านที่ 4 คือ ทักษะการออกแบบ (Design Skill) เป็นทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้บังเกิดผลดี ทักษะด้านนี้เป็นการวางแผนอย่างชาญฉลาด มีการคาดการณ์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและการวางแผนแก้ปัญหาไว้ในเบื้องต้นหรือการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในทุก รูปแบบ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านการออกแบบก็จะสามารถใช้การออกแบบเพื่อแก้ปัญหาไว้ในเบื้องต้นหรือการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านการออกแบบก็จะสามารถใช้การออกแบบเพื่อแก้ปัญหาวิธีใดวิธีหนึ่งให้ยุติธรรมได้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1993: 119-120) ได้อธิบายว่าผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารหลายประการดังนี้

1. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ เป็นทักษะพื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงานและการประเมินผล ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุกสถานการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่างๆ ในองค์กร อาจจะเรียกว่า ทักษะในการครองคน ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเข้าใจการทำงานของบุคคล การจูงใจ หรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

3. ทักษะการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคลให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการจัดหา การซื้อ การจ้าง การเงินและการบัญชี งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

5. ทักษะทางด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผลการศึกษา การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

6. ทักษะการสร้างความคิด เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหาการบริหาร การวางแผน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

7. ทักษะด้านการประเมินผล เป็นความสามารถด้านการประเมินผล ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต

ประยูร อาษานาม (สุรกิจ กิณเรศ. 2554: 32; อ้างอิงจาก ประยูร อาษานาม. 2541: 9) ได้กล่าวถึงทักษะและเทคนิควิธีที่สำคัญที่ผู้บริหาร หรือผู้นำทีมงานต้องมี ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารผู้นำทีมจะต้องจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานรวมทั้งการติดต่อสื่อสารนอกทีมงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุกประเภทต้องใช้ข้อมูล และสารสนเทศ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสายเลือดและเครื่องมือในการบริหารงาน ผู้นำทีมงานจะต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารในการประชุม การอภิปราย การสั่งงาน ด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร การประสานงาน

2. ทักษะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์การประมวลผล การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประยุกต์ นับเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และเทคนิควิธีการ วิเคราะห์นโยบาย การประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และแนวโน้มในอนาคตเพื่อกำหนดนโยบายการทำงาน และการทำแผนเพื่อการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องอาศัยประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ทักษะในการประสานงานการทำงานเป็นทีมต้องเน้นที่ความร่วมมือ แต่สมาชิกทุกคนก็มีหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้นำทีมงานจะต้องมีเทคนิควิธีในด้านการประสานงานที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ ตามเงื่อนไข เวลา และพฤติกรรมการทำงานของทีมงาน นอกจากการประสานงานภายในทีมงานแล้วก็ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอีกด้วย การประสานงานเป็นกลไกให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำทีมงานจะต้องพัฒนาและเสริมสร้างทักษะและเทคนิควิธีด้านนี้เป็นอย่างมาก

4. ทักษะในการอำนวยการนโยบายและแผนเป็นทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้อำนาจการ ซึ่งเป็นหน้าที่หรือภารกิจของผู้นำทีมงาน

5. ทักษะในการแก้ปัญหาการทำงานต้องมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านปัจจัยในการทำงาน เช่น บุคลากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญมาก คือ ปัญหาด้านกระบวนการทำงาน นอกจากนั้นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และต้องหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้ให้ได้จึงจะทำให้การดำเนินงานงบประมาณ เวลา ซึ่งต้องยึดนโยบาย แผน และปทัสสถานของกลุ่ม รวมทั้งใช้เทคนิควิธีและภาวะผู้นำจึงสามารถปฏิบัติงานได้

6. ทักษะในการประเมินผลงานประสิทธิภาพของงานทราบได้จากการประเมินผลงาน ว่าการดำเนินงานบรรลุนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด การประเมินผลงานต้องใช้เทคนิคและรูปแบบ (Model) เหมาะสมกับลักษณะของงาน ถ้าไม่เข้าใจหรือขาดทักษะการประเมินผลอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างราบรื่น ผู้นำทีมจะต้องพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา

7. ทักษะในการควบคุมกำกับการทำงานจะต้องควบคุมคนงาน งบประมาณ เวลา ซึ่งต้องยึดนโยบาย แผน และปทัสสถานของกลุ่ม รวมทั้งใช้เทคนิควิธีและภาวะผู้นำจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้

ฮอยล์, อิงลิช และ สเตฟฟี (แพรดาว สนองพันธ์. 2557: 34; อ้างอิงจาก Hoyle, English; & Steffy. 2005) ได้เขียนหนังสือเรื่องทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)
2. ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance)
3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)
4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)
5. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)
6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)
7. ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management)
8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management)
9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning)
10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

ลอค (แพรวดาว สมองผืน. 2557: 34; อ้างอิงจาก Loc. 2010) อาจารย์ประจำภาควิชาทางการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยแห่งชาติเวียดนามได้ศึกษาเอกสารแนวคิดต่างๆเกี่ยวกับทักษะการบริหารจัดการนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้เรียนในหลักสูตรทางการบริหารการศึกษาในเวียดนามขึ้นเพื่อให้เป็นมาตรฐานในระดับนานาชาตินอกจากนี้ Loc ยังได้ศึกษาผลการศึกษานักเรียนของ Lieu ในปี 2009 ซึ่งได้สำรวจนักศึกษาผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาวิชาทางการบริหารการศึกษา (Educational Management) ในปี 2006-2007 และ 2007-2008 เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารซึ่งผลสำรวจเป็นดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการสำรวจนักศึกษาผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาทางการบริหารจัดการศึกษาของ Lieu (2009)

ทักษะ(Skills)	หลักสูตรการบริหาร	ผู้สอน (58 คน)	ผู้เรียน (189 คน)
	การศึกษา (27 คน)		
การวางแผนเชิงกลยุทธ์	36.88	34.8	30.4
การพัฒนาแผนปฏิบัติการโรงเรียน	62.54	45.8	57.9
การสื่อสาร	55.4	55.8	46.5
การจัดองค์กร	32.9	55.7	41.5
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	48.9	54.5	44.3
การนำเสนอ	28.3	44.5	52.8
การตัดสินใจ	28.3	44.5	52.8
การแนะนำให้คำปรึกษา	28.3	41.1	56.2
ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ	48.1	55.6	54.8
การวัดและประเมินผล	55.3	66.2	50.0

จากผลการศึกษาดังกล่าว Loc จึงได้จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะนักศึกษาสาขาวิชาทางการบริหารจัดการศึกษาดังนี้

1. การสร้างพันธกิจและกลยุทธ์การบริหารจัดการ (Mission Building and Strategic Management)
2. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)
3. การใช้ ICT เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการเรียนรู้ (Using ICT as part of the Learning Environment)

4. การบริหารการจัดการเรียนและการสอน (Management of Learning and Instruction)

5. การบริหารวัฒนธรรมโรงเรียน (Management of School Culture)

6. การแนะนำและให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling)

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change)

8. การบริหารการเงิน (Management of Finance)

9. การบริหารคุณภาพ (Management of Quality)

10. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)

โรบินสัน (Robinson .2012) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “Crawling Out-of-the-Box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders” การคิดค้นนอกกรอบ: 5 ทักษะใหม่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีเนื้อหาสาระสรุปได้ดังนี้ตามที่ Houston ได้เขียนเกี่ยวกับ “Out-of-the-Box Leadership” ยังมีข้อถกเถียงกันอยู่ว่าการหาวิธีที่จะคิดค้นนอกกรอบแนวคิดเดิมๆเป็นทักษะขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำการออกนอกกรอบเดิมๆจะเป็นหลักสูตรที่ดีเยี่ยมสำหรับการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 แต่สิ่งที่ผู้นำโรงเรียนจำเป็นต้องรู้เพื่อออกจากแนวคิดเดิมๆคือทักษะความเป็นผู้นำดังนี้

1. การสร้างสะพานคือผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสามารถ “สร้างสะพานและนำคนให้ข้ามไปเพราะเป็นเพียงหนทางเดียวที่จะสามารถพบสิ่งใหม่ๆได้” ทั้งนี้ผู้นำจะต้องใช้ทั้งความรู้วิธีการส่งเสริมการพัฒนาและส่วนประกอบอื่นๆที่จำเป็นเช่นวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม นอกจากนี้จะต้องมีความกล้าหาญและความซื่อสัตย์จึงจะสามารถนำคนไปยังสิ่งใหม่ๆได้

2. การผลักดันข้อจำกัดและขยายมุมมองคือการคิดนอกกรอบทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมองเพราะเราจะไม่สามารถคิดค้นนอกกรอบแนวคิดเดิมๆได้ถ้าปราศจากการลองสิ่งใหม่ๆ

3. ความคิดสร้างสรรค์คือการที่จะเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ประเด็นและปัญหาที่พบเจอในโรงเรียนต้องการผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์หากระบวนการวิธีใหม่ๆในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างสรรค์นวัตกรรมคือผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกนอกกรอบแนวความคิดแบบเดิมๆได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆนำวิธีการใหม่ๆมาใช้กำจัดอุปสรรคซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มุ่งเน้นไปที่ขนาดเล็กที่สุด “จุดเปลี่ยนใหญ่กว่า” การออกนอกกรอบแนวความคิดเดิมๆ นั้นผู้นำจำนวนมากพยายามที่จะเปลี่ยนทุกอย่าง สกิลนี้ ได้ให้ความหมายว่าผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญในสิ่งที่เล็กที่สุดแต่ให้ความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือ มุ่งเน้นกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้คิดค้นนอกกรอบแนวความคิดเดิมๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถกระทำให้เกิดขึ้นภายในครั้งเดียวจะต้องค่อยเป็นค่อยไป

งานวิจัยของ ลี (บุญช่วย สายราม. 2557; อ้างอิงจาก Lee. 2012) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (problem solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

โจชิ (แพรวดา สอนองพันธ์. 2557: 37; อ้างอิงจาก Joshi. 2012) กล่าวว่าทักษะการบริหาร (Administration Skills) ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) ทักษะทางการบริหาร (Administration Skills) 2) ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) 3) ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม (Understanding Behaviour) 4) ภาวะผู้นำ (Leadership) 5) การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making) 6) การบริหารเวลา (Time Management) 7) การบริหารความเครียด (Managing Stress)

ครอว์ฟอร์ด (วิโรจน์ สารรัตน์. 2556; อ้างอิงจาก Crawford. n.d.) กล่าวว่าทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องนโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาและดังที่ Linda Darling-Hammond นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้” (high-performing principals are not just born, but can be made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญๆ เช่น

1. การคาดหวังสูง (high expectation) ผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จของนักเรียนทุกคนและจะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อนั้นนักเรียนจะถูกท้าทายด้วยหลักสูตรที่มีลักษณะเข้มงวด (rigorous curriculum) ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าหรือกับรายวิชาที่ไม่คุ้นเคยการมุ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยและการศึกษาต่อเนื่องอย่างจริงจัง

2. การให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมายพื้นฐาน (a focus on the fundamentals) สถานศึกษาเป็นแหล่งการเรียนรู้การเรียนรู้จึงเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นใดทุกสิ่งทุกอย่างจึงมุ่งการบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (a talent for collaborative problem solving) ความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และความสำเร็จผู้นำสถานศึกษาที่ฉลาดจะสร้างความเป็นหุ้นส่วนให้เกิดขึ้นในทุกระดับของโรงเรียนเพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาและแสวงหาทางเลือกใหม่ๆ มาใช้

4. มีจิตมุ่งสร้างสรรค์ (an inventive mind) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ทั้งในการเรียนรู้ของนักเรียนการพัฒนาหลักสูตรการประเมินผล การงบประมาณและอื่นๆ จนกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำแถวหน้าในเรื่องเทคโนโลยี

5. ความสามารถในการแปลความข้อมูล (the ability to read data's story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้คุณค่าของข้อมูลที่ดีและนำมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและประเมิณผลเพื่อวัดผลสำเร็จ

6. ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (a gift for directing time and attention) ผู้นำสถานศึกษาในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา (time management) และการมอบอำนาจ (delegation) เนื่องจากโรงเรียนมีภารกิจมากมายทั้งงบประมาณ บุคลากรนักเรียนและครอบครัวการพัฒนาวิชาชีพเทคโนโลยีและอื่นๆอีกมากมายซึ่งทุกกรณีต้องทำด้วยใจรัก (with heart) ที่มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (แพรวดาว สมองฝัน. 2557: 41-44; อ้างอิงจาก ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2550) ได้อธิบายถึงผู้บริหารหรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหารนอกจากจะต้องเป็นคนเก่งมีความรู้ความสามารถแล้วยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value creation) ให้แก่ตนเอง สูงสุดจะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรมแดนทักษะที่สำคัญดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหาร (Technical Skills)

1.1 เทคนิคการบริหารจัดการยุคใหม่ การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้บริหารมืออาชีพต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารจัดการต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้บริหารมืออาชีพสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดต่างๆ มาใช้ประกอบในการบริหาร แนวคิดต่างๆ เหล่านี้ประกอบด้วยการมีความรู้การมีคุณธรรมจริยธรรมการมีความรับผิดชอบต่อการสังคม การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการวิจัยและพัฒนาการจัดทำแผนโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการมีพันธมิตรการคิดเป็นระบบการคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพการมีหัวใจบริการการมีจิตวิญญาณและนักการตลาดการมีมนุษยสัมพันธ์การมีระบบสื่อสารที่ดี

1.2 เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด (Brain Storming) การทำงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (Team Working) อันประกอบไปด้วยผู้นำทีมงานและสมาชิกของทีมงานซึ่งเมื่อมีการทำงานเป็นทีมแล้วทุกคนในทีมงานร่วมกันวางแผนช่วยกันดำเนินการ และควบคุมการทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานสูงสุดกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรควรนำมาประยุกต์ใช้คือเทคนิคการประชุมแบบระดมความคิดซึ่งเป็นวิธีการที่ให้สมาชิกในทีมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใดๆ ทำให้องค์กรได้ข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือมีแนวทางในการพัฒนาหรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ๆ แปลกๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ในอนาคต

1.3 ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ การนำเสนอเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพเนื่องจากเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงความสามารถของตนให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับดังนั้นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถนำเสนอสิ่งที่ตนรู้หรือตนคิดต่อหน้าผู้อื่นได้อย่างองอาจมีความมั่นใจซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นผู้นำหรือความเป็นมืออาชีพได้เป็นอย่างดี

1.4 เทคนิคการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นเป็นกระบวนการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการหากผู้บริหารมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่งดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลภายนอกขององค์กรเพื่อที่ผู้บริหารนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาวางแผนในการต่อรองนั้นๆ หลักการที่สำคัญที่คู่เจรจาคำนึงถึงคือกลยุทธ์ชนะ-ชนะ (win-win strategy) ซึ่งเป็นหลักการที่เอื้อประโยชน์หรือประสานประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills)

2.1 เทคนิคการสร้างการยอมรับ (Acceptability) หมายถึงความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับอันได้แก่เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควรเช่นเป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลทั่วไปสามารถยอมรับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้นั้นควรเป็นบุคคลที่มีสมบัติสำคัญๆ ดังเช่นเป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ยึดตนเองเป็นที่ตั้งไม่ยึดมั่นถือมั่นหรือมีอคติสูงเกินไปอีกทั้งยังควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีรู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าผู้อื่นและรู้จักการให้เกียรติผู้อื่นเพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดีดังนั้นเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเพื่อจะได้ไม่เกิดกระทบกระทั่งกับผู้อื่นให้เป็นผลเสียต่อตนเองการบริหารในรูปแบบการมีส่วนร่วมให้ทีมงานทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการทำร่วมกันทำให้ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) มีความสำคัญและมีบทบาทต่อมนุษย์เป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานการประกอบธุรกิจหรือการดำเนินชีวิตเนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์หรือเป็น Human Skills ที่มนุษย์จำเป็นต้องนำมาใช้ในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ต้องการความร่วมมือช่วยเหลือร่วมใจจากผู้อื่นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบเพราะสามารถประสานงานจากบุคคลต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงานได้ทำให้มนุษยสัมพันธ์กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จของมนุษย์ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์แม้จะเก่งมีความสามารถหรือมีอำนาจเพียงใดก็ตามแต่ถ้าปราศจากซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนย่อมมีน้อยลงผู้บริหารควรเรียนรู้ศิลปะในการเข้ากับคนตลอดจนเทคนิคการครองใจคนเพื่อจะทำให้ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มากที่สุดอีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักใคร่นับถือความจงรักภักดีทำให้เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดีอีกประการหนึ่ง

2.3 ทักษะการสร้างขวัญและกำลังใจทีมงาน การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรนับเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการให้ขวัญกำลังใจจึงเปรียบเสมือนเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างไม่หือต้ออุปสรรคผู้บริหารที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรอยากเห็นองค์กรเจริญก้าวหน้าทุ่มเทสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรงและยังเกิดผลพลอยได้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ อย่างแท้จริงทำให้องค์กรได้รับผลดีจากการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพราะจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์กรดังเช่นรู้จักยกย่องชมเชยการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรให้ความเป็นกันเองให้การฝึกอบรมในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานต่างๆ อย่างจริงจังให้รางวัลให้การยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอให้กำลังใจหรือกระตุ้นผลงานด้วยคำพูดและการกระทำให้อิสระในการทำงานส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่าเพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี

2.5 ทักษะการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต่างก็ต้องการได้รับผลงานจากผู้อื่นทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการจูงใจเป็นอย่างมากดังนั้นการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากทั้งสองฝ่ายในลักษณะกระบวนการแห่งความร่วมมือที่ต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่ายตลอดจนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจคล้อยตามและปฏิบัติตามที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.6 ทักษะการบริหารเวลา การบริหารเวลาเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารจะเห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่สามารถบริหารเวลาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดทำให้ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าได้ประโยชน์โดยไม่สูญเปล่าในการบริหารเวลาให้ลุล่วงด้วยดีผู้บริหารควรกระทำดังนี้ตั้งเป้าหมายของชีวิตให้ชัดเจนเขียนสิ่งที่ต้องการทำทั้งหมดเรียงลำดับสำคัญก่อนหลังกำหนดความถี่ในการปฏิบัติของแต่ละกิจกรรมเขียนตารางเวลาและควบคุมตารางเวลาประเมินผลและปรับปรุงแผนการใช้เวลา

3. ทักษะด้านสังคม (Social Skills)

3.1 กลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มนุษย์มีความจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทุกคนจะต้องเริ่มต้นด้วยการสื่อสารซึ่งกันและกันเพราะเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่สามารถสร้างความรู้สึกรักของความเป็นมิตรให้แก่ผู้อื่นในเบื้องต้นจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นเนื่องจากสามารถสร้างความประทับใจ สร้างความรู้สึกดี ๆ ในใจของผู้อื่นส่งผลให้ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนนานอันจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้แก่กันและกันในอนาคตโดยการกระทำเช่นการยิ้มความสุภาพอ่อนน้อมการพูดจาไพเราะการให้เกียรติมีความจริงใจการให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทนและการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นต้น

3.2 การเข้าสังคมการสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำและหลีกเลี่ยงไม่ได้อีกประการหนึ่งก็คือการเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปเนื่องจากการเข้าสังคมเปรียบเสมือนเป็นประตูด่านแรกสู่การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีหน้าที่การงานดีล้วนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคบหาสมาคมกับผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ในสังคมอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับจากผู้ที่อยู่ในสังคมนั้นๆเป็นอย่างดี

จรรยาพร ธรณินทร์ (2558: ออนไลน์) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่าทักษะของผู้บริหารยุคใหม่ควรมี 20 ทักษะประกอบด้วย 10 ทักษะขั้นพื้นฐานและ 10 ทักษะขั้นก้าวหน้าดังนี้

10 ทักษะขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

- 1) การวางยุทธศาสตร์และกำหนดโครงการ
- 2) การบริหารการเงินตามระเบียบ
- 3) การบริหารบุคคลที่ครบวงจร
- 4) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารและจัดการศึกษา
- 5) ทักษะในการประชุม
- 6) ทักษะการประเมินความสำเร็จของโครงการ
- 7) การเขียนรายงานการสรุปวิเคราะห์การเสนอโครงการขนาดใหญ่
- 8) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงาน
- 9) การนำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความเข้มแข็งของทีมงาน
- 10) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลระบบควบคุมคุณภาพและ

ความเสี่ยง

10 ทักษะขั้นก้าวหน้าประกอบด้วย

- 11) การบริการลูกค้า (Customer Service)
- 12) การเป็นผู้จัดบริการ (Service Providers)
- 13) แผนการตลาด (Marketing)
- 14) การจัดการงานโฆษณาและสร้างภาพลักษณ์ (Public Branding)

- 15) การผลิตกาลังคนที่ตลาดต้องการ
- 16) การสร้างเครือข่าย (Net Working)
- 17) ทักษะการนำเสนอและขายแนวคิด (Public Convincing and Presentations)
- 18) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Strategic Road Mapping)
- 19) การบริหารในรูปคณะกรรมการ

งานวิจัยของ Ejimofor (บุญช่วย สายราม. 2557; อ้างอิงจาก Ejimofor. 2007) พบว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สร้างความประทับใจให้กับทีมงาน โดยมีกระบวนการพัฒนา คือ การอบรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากรายงานของโด (แพรวดาว สอนองพันธ์. 2557: 34; อ้างอิงจาก Doe. 2009) โดยสถาบัน North Dakota Lead Center ประเทศสหรัฐอเมริกาได้สำรวจทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจำนวน 68 คนโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับผลการศึกษาพบว่าทักษะที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Developing Self and Others) ส่วนทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Resolving Complex Problems) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับทักษะภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Skills)

งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (บุญช่วย สายราม. 2557; อ้างอิงจาก NASSP. 2016) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) ทักษะการแก้ปัญหา (problem solving skills) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (learning innovation skill) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (digital literacy skills) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (setting instructional direction skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (sensitivity skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (adjustment skill) และ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results orientation skill)

กริฟฟิน (Griffin. 2013: 13-15) ได้อธิบายถึงทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่สำคัญมี 7 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) 4) ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) 5) ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skills) 6) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-Making Skills) 7) ทักษะการบริหารเวลา (Time-Management Skills)

มณีรัตน์ คำจามปา (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 พบว่าทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ความคิด 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ 4) ทักษะด้านมนุษย 5) ทักษะด้านมนุษย

วิวัฒน์ บุญยง (2558) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรของโรงเรียน มี 7 ด้านดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะการวินิจฉัย 5) ทักษะการติดต่อสื่อสาร 6) ทักษะการตัดสินใจ 7) ทักษะการบริหารเวลา

แพรวดา สอนง้วน (2557) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 มีทั้งหมด 11 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด 6) ทักษะด้านการบริหาร 7) ทักษะด้านการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ทักษะด้านการประเมิน 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการและ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน

จอลลี (กาญจนาภา กลิ่นละออ. 2551: 40; อ้างอิงจาก Jolly. 1996: 4224-A) ได้ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในการจัดโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามี ความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และการศึกษาความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีสิ่งสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน กฎระเบียบของโรงเรียนในด้านทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการในเรื่องของความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดติดต่อ การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์การโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

ทวี วงศ์สุวรรณ (2550) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ ได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร พบทักษะของผู้บริหารมี 8 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านเทคนิค 5) ทักษะด้านกระบวนการบริหาร 6) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 7) ทักษะด้านการแก้ปัญหา 8) ทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อผู้บริหารทุกระดับและทุกองค์การ เพราะการที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะในด้านต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่า ทักษะของผู้บริหารมีหลายด้าน ผู้วิจัยจึงสร้างตารางสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่มีคนกล่าวไว้ตรงกัน ดังตาราง 3-4

ตาราง 3 การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหาร (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวตรงกันตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป)

ทักษะ		เคทซ์ (Katz: 1974: 55)	Drake & Roe (1986: 29-30)	ไวลิส (Wiles: 1975: 125)	Koontz & Wehrich (1990: 6-7)	Sergiovanni (1993: 119-120)	ประยูร อาษานาม (2541: 9)	Hoyle, English and Steffy (2005)	Doe (2009)	Loc (2010)	Robinson (2012)	(Yang 2011)	Josh (2012)	Crawford. n.d.	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550)	จรรยาพร ธรรมินทร์ (2558: ออนไลน์)	Lee(2012)	NASSP (2013)	Griffin (2013: 13-15)	มนัรัตน์ คำจังกา (2558)	วิวัฒน์ บุญยง (2557)	แพรวดา สนองนันทน์ (2557)	Jolly (1996: 4224-A)	ทวี วงศ์สุวรรณ (2550)	รวม	ผู้วิจัยเลือก
1	ทักษะด้านเทคนิค	✓	✓		✓	✓									✓				✓	✓	✓	✓	✓	10	✓	
2	ทักษะด้านมนุษย	✓	✓	✓	✓	✓									✓				✓	✓	✓	✓	✓	12	✓	
3	ทักษะด้านความคิดรวบยอด	✓	✓		✓										✓				✓	✓	✓	✓	✓	9	✓	
4	ทักษะด้านการศึกษาและการสอน		✓			✓			✓	✓										✓		✓	✓	7	✓	
5	ทักษะด้านความรู้ความคิด		✓			✓														✓		✓		4		
6	ทักษะความเป็นผู้นำ			✓		✓						✓											✓	4		
7	ทักษะด้านกระบวนการหมู่พวก			✓																				1		
8	ทักษะด้านการบริหารงาน			✓		✓		✓													✓		✓	5		
9	ทักษะด้านการประเมินผลงาน			✓		✓	✓	✓		✓											✓		✓	7	✓	
10	ทักษะการออกแบบ			✓				✓							✓									3		
11	ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร				✓	✓			✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓		12	✓	
12	ทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์					✓											✓	✓						3		
13	ทักษะในการประสานงาน					✓																		1		
14	ทักษะในการอำนวยความสะดวก					✓																		1		
15	ทักษะในการแก้ปัญหา					✓		✓					✓	✓			✓	✓					✓	6		
16	ทักษะในการควบคุมกำกับ					✓																		1		
17	ทักษะการบริหารความขัดแย้ง																					✓		1		

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวแปรทักษะของผู้บริหาร (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวตรงกันตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป)

	ทักษะ	แคลท์ (Katz, 1974: 55)	Drake & Roe (1986: 29-30)	ไวเลส (Wiles, 1975: 125)	Koontz & Wehrich (1990: 6-7)	Sergiovanni (1993: 119-120)	ประยูร อาษานาม (2541: 9)	Hoyle, English and Steffy (2005)	Doe (2009)	Loc (2010)	Robinson (2012)	(Yang 2011)	Joshi (2012)	Crawford. n.d.	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550)	จรรยาพร ธรณินทร์ (2558: ออนไลน์)	Lee(2012)	NASSP (2013)	Griffin (2013: 13-15)	มนีรัตน์ คำจำปา (2558)	วิวัฒน์ บุญยง (2557)	แพรวดา สอนงัน (2557)	Jolly (1996: 4224-A)	ทวี วงศ์สุวรรณ (2550)	รวม	ผู้วิจัยเลือก
18	ทักษะการสร้างทีมงาน														✓	✓	✓				✓				4	
19	ทักษะการกำหนดนโยบาย						✓																		1	
20	ทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์									✓															1	
21	ทักษะการสร้างนวัตกรรม										✓							✓							2	
22	ทักษะการใช้เทคโนโลยี											✓		✓	✓	✓	✓				✓				6	
23	ทักษะการมีวิสัยทัศน์						✓				✓														2	
24	ทักษะการตัดสินใจ									✓			✓					✓	✓		✓				5	
25	ความเข้าใจในด้านพฤติกรรม											✓	✓					✓							1	
26	ทักษะการบริหารเวลา											✓	✓	✓					✓						3	
27	ทักษะการบริหารความเครียด											✓													1	
28	ทักษะด้านสังคม														✓										1	
29	ทักษะการวางแผน						✓								✓	✓					✓				3	
30	ทักษะการบริหารการเงิน														✓										1	
31	ทักษะการบริหารคุณภาพ														✓										1	
32	ทักษะด้านความร่วมมือ															✓									1	
33	ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์																	✓							1	
34	ทักษะการวินิจฉัย																		✓	✓					2	

จากตาราง 3 และ 4 ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรด้านทักษะของผู้บริหารได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านการประเมินผลงานและให้รางวัล และ 6) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร

6. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทักษะของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

6.1 ด้านเทคนิค (Technical Skill)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านเทคนิค ไว้ดังนี้

มณีนรุตน์ คำจำปา (2558: 37) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการทำงานของผู้บริหารที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวกับวิธีการกระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดกิจกรรมรวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจอย่างรอบคอบและการวางแผนงานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และเหมาะสมโดยอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชำนาญ

แพรวดาว สมองผัน (2557: 61) ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารมีเทคนิคแนวคิดวิธีการรวมไปถึงกระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมีอาชีพการมอบหมายงานรวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย

คาวี เจริญจิตต์ (2557: 19-20) ทักษะด้านเทคนิควิธี เป็นทักษะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ และเทคนิค อาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทักษะด้านเทคนิควิธีนี้ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้ พัฒนาทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ความสามารถในการบริหารงาน ติดต่อสื่อความ และทักษะด้านการจัดการในหน้าที่รับผิดชอบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ 4 งาน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ธานี ชื่นนำ (2551: 16) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิคว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอน และเทคนิคต่างๆ เฉพาะอย่าง ประกอบด้วยความสามารถเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา วิจัยและส่งเสริมให้มีการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทักษะการจัดการทรัพยากร ทักษะการจัดการบุคคล การกำหนดบทบาทหน้าที่และการพัฒนาบุคลากร ที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 39) ได้ให้ความหมายทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ เทคนิค วิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

แคทซ์ (Katz. 1995: 33-34) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านเทคนิควิธีว่า หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ กิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะส่วนต่างๆของร่างกายด้วยทักษะทางด้านเทคนิคที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยทักษะทางด้านการวางแผนงานและโครงการ ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และทักษะทางด้านการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องวางแผนบริหารงานของสถานศึกษาโดยจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันถูกต้องสะดวกแก่การนำไปใช้ ต้องรู้จักกระบวนการกลุ่มในการบริหารจัดการ สามารถประสานงานให้ครูทุกคนร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถให้คำแนะนำ และเป็นตัวอย่างแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลได้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานงบประมาณ การจัดหลักสูตร การเก็บรักษาวัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบงานบริหารทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ต้องค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ สามารถเป็นผู้นำการประชุมได้ ต้องสั่งการ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ นำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง ทั้งยังต้องสามารถจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการทำงานของบุคลากรได้ สามารถรายงานและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจะต้องนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดูล (2546: 181) ได้อธิบายถึงทักษะด้านเทคนิควิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียอดประกอบ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดทำแบบแผนงานหรือโครงการทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดทำสถิติ และแผนภูมิเกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษา ที่จำเป็นได้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมครูได้อย่างเรียบร้อย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับฐานะกาลเทศะและสถานการณ์
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการใช้ภาษาเขียนได้เป็นอย่างดี

6. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจระบบบัญชี ระเบียบการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

7. ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

แฮร์ริส (Harris. 1985: 19) ได้นำทักษะด้านเทคนิคของแคทซ์มาขยายความว่า ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) ได้แก่การพูด(speaking) การเขียน (writing) การอ่าน (reading) การฟัง (listening) การจัดลำดับเรื่อง (outlining) เขียนแผนภูมิ (graphing) วาดภาพ (sketching) การคำนวณ (computing) และเป็นประธานในที่ประชุม(chirring a meeting)

อัล ฟองโซ เฟริช และเนวิลล์ (Alfonso Fish; & Naville. 1981: 334-335) ได้ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่าทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) หมายถึงความสามารถของนิเทศในการใช้ความรู้วิธีการและเทคนิควิธีทักษะที่เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนิเทศการศึกษาซึ่งจะทำให้ครูยอมรับในตัวผู้นิเทศได้เนื่องจากทักษะดังกล่าวเป็นความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพและสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้องอัลฟองโซและคณะได้กล่าวถึงทักษะเชิงเทคนิคได้แก่กำหนดกฎเกณฑ์สำหรับการเลือกสรรทรัพยากรทางการเรียนการสอนสังเกตการสอนในห้องเรียนได้อย่างเป็นระบบวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ได้จัดประเภทของจุดประสงค์การเรียนรู้รู้จักนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้วิเคราะห์สิ่งที่ควรจัดเตรียมก่อนการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการโดยหน้าที่ของตนคืออะไรบ้างและจะทำงานน้อยๆได้อย่างไรรวมทั้งบทบาทที่ต้องการกระทำเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฟาโยล์ (Fayol. 1949: 34) ได้อธิบายถึงทักษะด้านเทคนิคว่าเป็นเรื่องของการผลิตเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพการจัดการระดับล่าง (lower management) จำเป็นต้องมีความสามารถด้านนี้มากเพื่อเป็นที่ปรึกษาและสามารถหาวิธีวิธีการต่างๆ ให้คนงานในกลุ่มตนรับผิดชอบได้เรียนรู้ทักษะด้านเทคนิค(technical skills)

สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 44) ได้อธิบายว่าทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะทางของผู้บริหาร

จักรกริช บุญเดช และคณะ (2545: 45) ได้อธิบายว่าทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะด้านการปฏิบัติงาน หรือ ด้านเทคนิคหรือบางครั้งเรียก เก่งงาน ว่าหมายถึง การมีความรู้ในเรื่องวิธีปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือเฉพาะอย่างเป็นอย่างดี และเป็นผู้มีความชำนาญในงานเฉพาะสาขาอาชีพ เช่น วิศวกร ศัลยแพทย์

บัญญัติ อึ้งสกุล (2545: 24) ได้อธิบายว่าทักษะทางเทคนิคเป็นเรื่องของการมีความรู้ ความสามารถ รู้จักใช้วิธีการ กระบวนการ ระเบียบ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน การประชาสัมพันธ์ สถานศึกษา การเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ การบริหารทรัพยากรได้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือในการตรวจสอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรการจัดระบบงานสารบรรณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดหา ควบคุมเบิกจ่ายพัสดุ และการจัดระบบการวัดประเมินผลการเรียนการสอน

6.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relationships Skills)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

มณีนรุตม์ คำจำปา (2558: 39-40) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานโดยการทำงานเป็นทีมศึกษาความต้องการของผู้ร่วมงานรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองเมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ติดตามและประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ หน่วยงานอื่นและชุมชนโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีและลดความกดดันในการทำงานโดยอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ เข้าสนับสนุนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

แพรวดาว สมองผัน (2557: 61) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลรู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่นสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยสามารถบริการประสานงานสร้างเครือข่ายรวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครองชุมชนและหน่วยงานอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

ภาวิ เจริญจิตต์ (2557: 21) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานกับคน คนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคลากรหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และค่านิยม บุคคลประเภทต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชา ศึกษานิเทศก์ ครู พนักงานราชการ คนงาน นักการภารโรง นักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถประสานความสัมพันธ์กับบุคคลเหล่านี้ทำงานกับผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคลากรทุกประเภท ทักษะด้านนี้จะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยากระบวนการกลุ่ม และสังคมวิทยา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้ที่สำคัญคือจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักพยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลัก รู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลของงาน

ทวี วงศ์สุวรรณ (2550: 31) ได้ให้ความหมายของทักษะมนุษย์สัมพันธ์ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถหรือความชำนาญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนใจในการทำงาน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและคอยปรับปรุงบุคลิกของตนเองอยู่เสมอ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนงาน การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาทีมงานและการได้รับความร่วมมือระหว่างกลุ่ม

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 36) กล่าวว่าทักษะทางมนุษย์หมายถึงความสามารถในการทำงานกับคนการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจสามารถเข้าใจความต้องการของบุคคลผู้ร่วมงานประสานความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานรู้จักการสร้างขวัญกำลังใจให้การยกย่องและชมเชยกระตุ้นให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กรประหนึ่งว่าทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุภา อีสสาหาก (2553: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ว่าหมายถึงความเข้าใจในธรรมชาติของคนเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหรือดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ

ธานี ชันบุญ (2551: 18) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์หมายถึง ความสามารถในการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารที่จะปฏิบัติตนกับบุคคลต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มคนทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และทุ่มเทให้กับหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงานเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่พึงประสงค์ประกอบด้วย กระบวนการกลุ่ม มนุษย์สัมพันธ์ การสนใจ อาจกล่าวได้ว่าทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์คือความสามารถในการใช้มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการบริหารนั่นเอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551: 8) กล่าวว่าทักษะด้านมนุษย์ในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านใดรวมทั้งการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษย์อย่างดีเพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมสังคมสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจทัศนคติและค่านิยมบุคคลประเภทต่างๆได้แก่ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้บริหารศึกษานิเทศก์หัวหน้าหมวดวิชาครูผู้สอนพนักงานเจ้าหน้าที่นักการภารโรงนักเรียนและผู้ปกครองจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภทมีอยู่หลายครั้งที่พบว่างานล้มเหลวเพราะความไม่เข้าใจกันจนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ทักษะนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงานและจากจิตวิทยาสังคมของคนหมู่มากซึ่งจากแนวคิดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539: 1-2) ว่าทักษะด้านมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งทักษะทางมนุษย์นี้เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคนในการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้าใจในการสร้าง

และใช้แรงจูงใจทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานกับคนจากแนวคิดที่กล่าวมาแสดงถึงการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานโดยการทำงานเป็นทีมและต้องศึกษาความต้องการเบื้องต้นของผู้ร่วมงานด้วย

แคทซ์ (Katz. 1974: 55-62) ได้อธิบายว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะสมาชิกของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่มีทักษะนี้จะเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกความเชื่อถือของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่เหนือตนเพื่อนร่วมงานที่เท่าเทียมกันและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจึงต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างทางด้านขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมสังคมสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจทัศนคติและค่านิยมผู้บริหารต้องระมัดระวังความรู้สึกนึกคิดของตนมีความจริงใจเพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกปลอดภัยมั่นใจไว้วางใจยอมรับนับถือและเกิดความศรัทธาลักษณะสำคัญของทักษะด้านนี้ที่ผู้บริหารควรมีคือความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือและกระบวนการกลุ่มจึงเป็นทักษะการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องกับตนเป็นทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องยอมรับในเจตคติมุมมองและความเชื่อของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากตนพร้อมที่จะเข้าใจคำพูดการกระทำของผู้อื่นมีความสามารถในการสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจด้วยการกระทำมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่เกรงกลัวการถูกตรวจสอบมีการกระตุ้นให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและเอาชนะงานได้ด้วยตนเองสามารถจูงใจผู้อื่นชี้แนะแนวทางที่เป็นไปได้และเสนอแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานได้หลายทางมีความปรารถนาดีและมีความจริงใจในการกระทำจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นควรเป็นทักษะที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติและต่อเนื่อง

อัลฟองโซเฟริช และเนวิลล์ (Alfonso, Firth; & Neville. 1981: 334-338) แสดงให้เห็นว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หมายถึงความสามารถในการเข้ากับคนหรือมีมนุษยสัมพันธ์สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มได้จูงใจคนให้เกิดความร่วมมือทำงานทำให้กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงทักษะนี้เกิดจากการมีความเห็นใจกันการตระหนักในตนเองการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลการตระหนักในความคิดเห็นของผู้อื่น

โบวี และคณะ (Bovee; et al. 1993: 22) ได้เสนอแนวคิดว่าทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เช่นเดียวกับที่เรียกว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skills) หรือทักษะคน (people skills) เป็นที่ยอมรับแล้วว่าผู้จัดการจะทำงานได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในกลุ่มผู้จัดการไม่ว่าระดับใดต้องมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 11) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพยอมรับการเปลี่ยนแปลงลักษณะของผู้บริหารได้แก่มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นให้ความสำคัญกับทุกคนมีความจริงใจต่อผู้อื่นมีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดีมีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่นและคอยปรับปรุงบุคลิกของตนเองเสมอ

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 45) กล่าวว่าทักษะทางมนุษย์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับคนดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าใจมนุษย์มีมนุษยสัมพันธ์ดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลระหว่างบุคคลต่อกลุ่มหน่วยงานต่อหน่วยงานเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดมีขึ้นในตนเองผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540: 50) กล่าวว่าทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารทางใดรวมทั้งการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดีเพราะว่าผู้บริหารทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมสังคมสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจทัศนคติและค่านิยมประกอบด้วย

(1) ทักษะกระบวนการกลุ่ม (group process skills) ไวลล์ (Wiles. 1975: 125) กล่าวว่าทักษะในกระบวนการหมู่พวกหมายถึงความเข้าใจการทำงานของกลุ่มคนสามารถจูงใจให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำงานและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการหลายรูปแบบประกอบกันวิธีการหนึ่งที่พบว่ามีประสิทธิภาพและให้ผลอย่างเต็มที่คือการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มหรือกระบวนการหมู่พวกซึ่งหมายถึงการรวมประสบการณ์ต่างๆของบุคคลหลายๆฝ่ายที่มาพบปะสังสรรค์กันด้วยความสมัครใจและรู้สึกพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะช่วยให้ค้นพบแนวทางแก้ปัญหาเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันซึ่งการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้เกิดมีความรู้สึกส่วนได้ส่วนเสียและเกิดความรับผิดชอบที่ต้องช่วยบริหารด้วยความรู้สึกเช่นนี้เป็นความสำเร็จของกระบวนการกลุ่ม

(2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relation skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้มนุษย์ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งเดวิส (Davis. 1967: 5) ได้กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์คือการจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีความพอใจทางเศรษฐกิจสังคมและจิตใจความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

(3) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (motivation skills) แมคคอมมิก (Mccomick. 1989: 305-306) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นไม่มีความแตกต่างกันเพียงแต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานส่วนการจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยมีเหตุผล 2 ประการคือประการแรกความพึงพอใจเป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งบุคคลจะพยายามเข้าหาสิ่งที่ตนชอบพฤติกรรมลักษณะนี้ถือเป็นการจูงใจประการที่สองการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546: 181) ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอีกกว่าประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถในทุก ๆ ด้าน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาของผู้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง
9. เมื่อมีครูเข้าใหม่ผู้บริหารจะเป็นห่วงใยให้ความอบอุ่นใจโดยการแนะนำให้ทราบถึงระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อนร่วมงานสภาพสังคมและแนวปฏิบัติงาน
10. ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานเพื่อสร้างไมตรีสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ

สรุปได้ว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อความหมายการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร การพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนการติดตาม ประสานงานให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ การพัฒนาทีมงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การยกย่องชมเชยและให้รางวัลบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ

6.3 ด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดไว้ ดังนี้

มณีรัตน์ คำจำปา (2558: 39-41) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดไว้ว่า ทักษะความคิดรวบยอดหรือทักษะด้านมโนทัศน์หมายถึงความสามารถในการรู้จักสภาพของบุคลากรมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กรได้อย่างชัดเจนรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมและเข้าใจความสัมพันธ์ส่วนต่างๆขององค์กรสามารถทำงานเป็นขั้นตอนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาและต้องอาศัยทักษะการวางแผน กำหนดนโยบายและเป้าหมายทางการศึกษาไว้ล่วงหน้ารู้จักวิเคราะห์แยกแยะเหตุผลและสรุปประเด็นได้ถูกต้องเหมาะสมจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แพรวดาว สมองผัน (2557: 63) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึงผู้บริหารสามารถมองภาพรวมของหน่วยงานของตนเองเข้าใจโครงสร้างของงานแต่ละงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรพร้อมทั้งจัดโครงสร้างหน้าที่การกิจต่างๆได้อย่างชัดเจนเหมาะสมนอกจากนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการเมืองสังคมและเศรษฐกิจว่าจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานรวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางการยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนกว้างไกลและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา

คาวี เจริญจิตต์ (2557: 23) ได้อธิบายว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะความสามารถในด้านการวิเคราะห์งานการปฏิบัติงานที่แน่นอนเข้าใจหลักสูตรเกี่ยวกับการศึกษาลำเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการศึกษานำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมของชาติผู้บริหารต้องเคารพความคิดเห็นมีทักษะด้านการบริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนการนิเทศติดตามการวัดผลและการประเมินผลด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีการประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารการวางแผนและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการวินิจฉัยผลกระทบต่อหน่วยงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารในสถานศึกษาการนำนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติมาปรับให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

ธานี ชันบุญ (2551: 19) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดหมายถึง ความสามารถในการเข้าใจมโนทัศน์ขององค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างและระบบการบริหารโครงสร้างงาน โครงสร้างตำแหน่ง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการใช้วิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหา การคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การมีความคิดกว้างไกล หรือวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ และด้านความคิดสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆในองค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จันทร์านี สงวนนาม (2545: 15) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดว่าหมายถึงเป็นความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวมด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร

ทวี วงศ์สุวรรณ (2550: 35) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถหรือชำนาญในการมององค์การโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์และเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การที่ส่งผลต่อกันทั้งภายในและภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ การสรรหาทรัพยากร การตั้งเป้าหมาย และการคาดการณ์ล่วงหน้า

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 34) ได้ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอดหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นภาพรวมขององค์การและเข้าใจความซับซ้อนในโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาอันดับแรกที่สำคัญมีความสามารถในการประสานงานด้านต่างๆ เข้าด้วยกันและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ขององค์การได้ทันต่อเหตุการณ์อย่างทันทั่วทั้งที่

สุธนา อีสสาหาก (2553: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดว่าหมายถึงความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียนตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

แคทซ์ (Katz. 1995: 37-38) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านความคิดรวบยอดว่าหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะ และทุกขั้นตอนอย่างละเอียดสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจนการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไรรวมทั้งเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่นๆ ในการบริหารงานมีกิจกรรมหลายอย่าง que ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะทางด้านความคิดรวบยอดเช่น การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับสามารถนำนโยบายของชาติไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมีความรู้ในเรื่องวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักสูตรสถานศึกษาต้องศึกษาความต้องการของชุมชนและนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษารัฐจักวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีรัฐจักวางแผนการใช้จ่ายอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรัฐจักจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาตลอดจนต้องรู้จักใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

เซอร์จิโอวานนี และสตาร์ต (Sergiovanni; & Starratt. 1983: 25) แสดงความคิดเห็นว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มองทัศนวิสัยของโรงเรียน เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับส่วนอื่น เช่น ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เห็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ส่วนประกอบต่างๆในโรงเรียน ตัวอย่างแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษา การบริหารงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ

เดรก และโร (Drake; & Roe. 1986: 29) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวมซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยของส่วนต่างๆ หรือหน้าที่ต่างๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นอย่างไร

คุนซ์ และไวธริช (Koontz; & Weihrich. 1990: 6) และซีทเทอลี (Sitterly. 1993: 23) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวมเห็นว่าในองค์การประกอบด้วยส่วนต่างๆและเข้าใจถึงการพึ่งพาอาศัยระหว่างส่วนประกอบต่างๆเมื่อมีส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 46) ได้ให้ความหมายของทักษะทางความคิดรวบยอดว่าเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบริหารในระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนงานในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นผู้บริหารจะต้องมองภาพรวมขององค์การได้อย่างชัดเจนรวมทั้งการมีวิสัยทัศน์มีความเข้าใจต่อสภาวะการณ์และสิ่งต่างๆที่เข้ามากระทบ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2546: 182) ได้กล่าวถึงทักษะด้านความคิดรวบยอดที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักกำหนดนโยบายจุดประสงค์และขอบเขตของงานที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนเองและผู้อื่นได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานทั้งหมดที่ตนเองได้ปฏิบัติและรู้ว่าหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวินิจฉัยว่าถ้าเปลี่ยนแปลงระบบของหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งหน่วยใดแล้วจะมีผลกระทบอย่างไรบ้างต่อหน่วยงานอื่นๆ
5. ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติและทุกระดับ

8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะรู้จักการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวอย่าง และวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นและศึกษาและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

9. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องหลักสูตรทั่วๆไป ทุกระดับชั้นที่จัดขึ้นในสถานศึกษาของตน

10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน การวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว การจัดสรรทรัพยากร การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่จะเกิดกับโรงเรียน การนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การทำงาน การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมแล้วนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6.4 ด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านการศึกษาและการสอน ไว้ดังนี้

มณีนรุตม์ คำจำปา (2558: 38) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนว่าหมายถึงความรู้ความเข้าใจความสามารถและความชำนาญในการจัดการบริหารหลักสูตร การเรียนรู้เป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ต้องรู้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ขอบข่ายงานวิชาการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้การจัดการวัดผลประเมินผลและการติดตามผลรวมทั้งการใช้จัดหาทรัพยากรแหล่งวิทยาการในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้มีภูมิรู้เป็นนักวิชาการที่ดีจึงจะบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา

แพรวดาว สมองผั่น (2557: 65) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึงผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนและการสอนรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาบุคลากรมีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นระบบและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ในปีค.ศ. 2007 Partnership for 21st Century Skills (แพรวดาว สมองผั่น (2557: 63; อ้างอิงจาก Partnership for 21st Century Skills. 2007) ภาควิชาครีเอชียากล่าวว่าการพัฒนาทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ (An effective 21st century skills professional development) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีหลักสูตรที่สามารถสร้างให้นักเรียนเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีการคิดวิเคราะห์การ

แก้ปัญหาและทักษะชีวิตสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนจัดหารูปแบบกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนที่สามารถพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริงใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์เช่น มีเดีย วิดีโอ รวมทั้งจัดให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาเช่นจัดให้มีห้องเรียนออนไลน์ห้องสมุดดิจิทัลและมีการกำกับติดตามผลอภิปรายผลรายเดือน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 23) จากมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารมาตรฐานที่ 3 การบริหารด้านวิชาการคือผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ทวี วงศ์สุวรรณ (2550: 39) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการศึกษาและการสอนว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถหรือความชำนาญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษาและวิชาการ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีทักษะในด้านการสอน การให้คำปรึกษา การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 37) กล่าวว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนหมายถึงความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการศึกษาเป็นผู้มีภูมิความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดีในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอนถ่ายทอดเสนอแนะแก้ปัญหาการในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการมีการติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างใกล้ชิดและสามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับกับคณะครูได้เหมาะสม

วิจารณ์ พานิช (แพรวดา สอนงพันธ์. 2557: 65; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนต่อชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบเพื่อหนุนการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนนอกจากนั้นชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ก็ได้พัฒนาระบบจัดการชั้นเรียนออนไลน์เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนการสอนของไทยให้ผู้สอนจัดการชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนการสอนออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จันทวรรณ ปิยะวัฒน์ (2555) ความสามารถของระบบอี-เลิร์นนิ่งของชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ในปัจจุบันได้แก่การให้การบ้านกลุ่มและเดี่ยว การตรวจการบ้านการให้คะแนนการดาวนโหลดคะแนนรวมเพื่อการคำนวณเกรดการจัดการเอกสารการสอนการมีผู้ช่วยสอนชาวประชาศของชั้นเรียนเว็บบอร์ดสนทนาในชั้นเรียนบันทึกการเรียนรู้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1983: 119-120) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการศึกษา ได้แก่ ทักษะการสอน การวัดผลการศึกษา การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์

สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 45) ได้อธิบายถึงทักษะทางการศึกษาและการสอนว่าทักษะการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานวิชาการสามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

จันทราณี สงวนนาม (2545: 19) ได้อธิบายว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนนั้นเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจการศึกษาก็ย่อมจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ยากซึ่งสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและความแตกต่างจากองค์กรประเภทอื่นนอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leader) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอน หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการทางการศึกษาของชุมชน กำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษากับชุมชน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครู ถ่ายทอดความรู้แนวคิดทางวิชาการและให้คำปรึกษาหารือให้ผู้ร่วมงานแนะนำวิธีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน และเป็นผู้นำทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

6.5 ด้านการประเมินผลและให้รางวัล (Evaluative Skills)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล ไว้ดังนี้

แพรวดาว สมองผัน (2557: 71-72) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึงผู้บริหารเข้าใจในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนใช้เทคนิควิธีและรูปแบบในการประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและสถานการณ์พร้อมทั้งมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจนประเมินความดีความชอบในรูปแบบคณะกรรมการด้วยความเป็นธรรมนอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

ในปี ค.ศ. 2007 Partnership for 21st Century Skills (แพรวดาว สมองผัน. 2557: 71; อ้างอิงจาก Partnership for 21st Century Skills. 2007) ภาควิชาครีเอชียกล่าวว่าการพัฒนาทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ (An effective 21st century skills professional development) คือผู้บริหารจะต้องเข้าใจในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนปลูกฝังให้ครูสามารถวิเคราะห์การเรียนรู้ของนักเรียนรายคนได้พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน

ทวี วงศ์สุวรรณ (2550: 41) ได้ให้ความหมายของทักษะด้านการประเมินและให้รางวัล หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถหรือความชำนาญของผู้บริหารโรงเรียนในกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด รวมถึงข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อพิจารณาการให้รางวัลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้รางวัลความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยเสมอภาคและเป็นธรรม

วิจารณ์ พานิช (แพรวดา สนองพันธ์. 2557: 71; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2554) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนควรวัดที่ผลการเรียนของนักเรียนโดยตัวอย่างของตัวชี้วัดเช่น เวลาเรียนของนักเรียนเป็นการเรียนแบบลงมือทำ (action learning) ร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้อะไรของนักเรียนแต่ละคนร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน/ด้านปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที ตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้อะไรของนักเรียนเป็นรายคนที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลังคนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่มและเมื่อมีการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้อะไรของนักเรียนแล้วก็ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้นรวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (แพรวดา สนองพันธ์. 2557: 71; อ้างอิงจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556) จากมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานที่ 7 ผู้บริหารสามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและจัดการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

สมเดช สีแสง (2543: 214) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การสรุปผลอย่างเป็นระบบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ทักษะการประเมินและให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้อตามความแตกต่างของนักเรียน การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน การจัดทำมาตรการการประเมินผลของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกการพิจารณารายงานบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

6.6 ด้านการติดต่อสื่อสาร (Effective Communication Skills)

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

แพรวดาว สมองผั่น (2557: 70) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือเข้าใจง่ายทั้งการพูดการเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจนถูกต้องรัดกุมสามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคลระดับกลุ่มและในที่สาธารณะสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่าเพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี

โต (แพรวดาว สมองผั่น. 2557: 70; อ้างอิงจาก Doe. 2009) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารคือสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่ายทั้งการพูดการเขียนสามารถพูดเปิดประเด็นและสรุปประเด็นได้ชัดเจนถูกต้องรัดกุมสามารถนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคลระดับกลุ่มและในที่สาธารณะได้อย่างชัดเจน

แยง (แพรวดาว สมองผั่น. 2557: 70; อ้างอิงจาก Yang. 2011) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและจะต้องจัดให้มีเว็บไซต์เพื่อใช้ในการสื่อสารระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองชุมชนและองค์กรภายนอก

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในใช้ทักษะการฟังพูดอ่านเขียน และสามารถสรุปความได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นเข้าใจง่ายความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานการกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้สามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพพร้อมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนรวมทั้งผลงานไปสู่ผู้ปกครองชุมชนองค์กรภายนอกได้ทันเวลาโดยวิธีการที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (แพรวดาว สมองผั่น. 2557: 25; อ้างอิงจาก ธีระ รุญเจริญ. 2550) ได้กล่าวว่า ยุคโลกาภิวัตน์เป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วการบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาและ

เป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะความรู้ความสามารถทักษะในการบริหารและคุณธรรมจริยธรรมจึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ ส่วน สมกิต บุญยะโพธิ์ (2555: 4) ได้กล่าวว่าโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรทางการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพการบริหารจัดการ งานตามภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ กระบวนการบริหารในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ผลการวิจัยของลี (บุญช่วย สายราม. 2557; อ้างอิงจาก Lee. 2012) ที่กล่าวว่าทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้ ส่วน ดำรง รอดสิน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงมาก สอดคล้องกับ สุภาพร รัตน์น้อย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=.853$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกัลยกร หอมเพชร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ดังนี้

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องในเรื่องทักษะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ที่มีการสรุปผลในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้

เกรียงไกร ยิ่งยง (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาได้แก่ด้านการสร้างชุมชนด้านการไว้วางใจด้านความรักและด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.651 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 42.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่อยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.201 + 0.437 (X_9) + 0.182 (X_5) - 0.111 (X_1) + 0.165 (X_2)$ สมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = 0.618 Z_9 + 0.258 Z_5 - 0.166 Z_1 + 0.216 Z_2$

นพพร ลำสัน (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาหลังปรับโมเดลความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ (X^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.99 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่าดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI = 0.94, AGFI = 0.91, NFI = 0.99, IFI = 0.99, CFI = 0.99 ผ่านเกณฑ์ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.08, RMR = 0.01 และ RMSEA = 0.06 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกันแสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธัญญกานต์ ทองสินเกียรติ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกณฑ์ปกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบหลักของการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน ด้านการจัดระบบการบริหาร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการประเมินตนเอง และด้านสารสนเทศ ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 20 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงโครงสร้างการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็น

เป็นเลิศกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน และค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) เกณฑ์ปกติในการประเมินการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนชั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ คือ องค์กรประกอบด้านภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่สุดที่ 4.98 องค์กรประกอบด้านการสร้างทีมงาน มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 4.05 องค์กรประกอบด้านการจัดระบบบริหารมีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์กรประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.11 องค์กรประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีเกณฑ์ปกติระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 5.05 องค์กรประกอบด้านการประเมินตนเอง มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศที่มากที่สุดที่ 4.61 และองค์กรประกอบด้านสารสนเทศ มีเกณฑ์ปกติที่ระดับความเป็นเลิศมากที่สุดที่ 3.85

มนัส บุญชม (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ และพัฒนาระบบบริหารสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญตามเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนำองค์กร และการมุ่งเน้นลูกค้า รองลงมา คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ สภาพพึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนำองค์กรเช่นกัน 2. สภาพอันพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญตามเกณฑ์คุณภาพ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการนำองค์กร รองลงมาคือ การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และด้านน้อยที่สุดคือ การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 3. ค่าความต้องการจำเป็นของระบบบริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ ความจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าดัชนีของความจำเป็นน้อยที่สุดคือด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ดำรง รอดสิน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมาก 3. ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษคือด้านการเรียนการสอน และด้านความคิดรวบยอดประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 58.80

พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหาร

ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษิตตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูจำนวน 370 คนผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและมีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและมีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียนทั้งโดยรวมและบางด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงมาก

สุภาพร รัตน์น้อย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ทักษะทางการศึกษาและการสอนทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ทักษะทางความรู้ความคิดทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิคตามลำดับ 2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารทั่วไปและด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ 3. ทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=.853$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยกร หอมเพชร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) ผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ทักษะการบริหารที่สัมพันธ์กับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ธนิกคุณ เมธิกุล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือสถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่ว

ประเทศจำนวน 308 โรงเรียนการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะได้แก่ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคฟายเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้านได้แก่ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 7 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการสารสนเทศจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ด้านการบริหารงานวิชาการจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกจำนวน 4 ตัวบ่งชี้และด้านการจัดการทางการเงินจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ชูศรี ถนอมกิจ (2550: 120) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและด้านงานนิเทศการศึกษาด้านงานวัดและประเมินผลด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในด้านงานส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชนองค์กรและสถาบันอื่นและด้านงานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาจำแนกตามเพศและเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีจำแนกตามเพศวุฒิการศึกษาขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมากยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

ศุภลักษณ์ เศษระพานิช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้น ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิด/หลักการของ รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นและใช้วิธีการ Benchmarking โดยการศึกษาคุณลักษณะและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และแนวปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักของระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนมี 9 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและส่วนที่เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) โครงสร้างองค์กร 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การบริหารงานวิชาการ 7) การบริหารการเงิน 8) การบริหารทั่วไป และ 9) การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 35 องค์ประกอบ และมีแนวปฏิบัติรวมทั้งหมด 209 ข้อ

ทองศักดิ์ เจริญชัย (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 2 มีระดับทักษะทางการบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงระดับทักษะจากมากไปหาน้อยคือทักษะมนุษยสัมพันธ์ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางเทคนิคตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 2 พบว่า ประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากประสิทธิผลมากไป ประสิทธิผลน้อยได้แก่การบริหารงบประมาณการบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลและการบริหารวิชาการ

อารีย์ วรวงษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารโดยรวมและทุกทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมาก 2) ระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนโดยรวมและทุกมาตรฐานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนโดยรวมและในรายมาตรฐานส่วนใหญ่ของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยยงค์ วงศ์ประกอบ (2547: บทคัดย่อ) ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีทักษะการบริหารงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือความคิดรวบยอดเทคนิควิธีและมนุษยสัมพันธ์รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือการเตรียมการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการนำหลักสูตรไปใช้การวัดผลประเมินผลการสอนและการใช้สื่อการสอน 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านคือความคิดรวบยอดเทคนิควิธีและมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านคือความคิดรวบยอดเทคนิควิธีและมนุษยสัมพันธ์ทำนายประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศานิตย์ เชยชุม (2543: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความ เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไป 2) เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัล พระราชทานและสถานศึกษาเอกชนทั่วไปในเขต 9 การศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปีการศึกษา 2540-2542 จำนวน 16 โรง พบว่าโดย ภาพรวมไม่มีความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 องค์ประกอบ คือด้านบุคลากรและด้านทักษะ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมคเคอร์เทน (เกษศิริ กมล. 2556: 88; อ้างอิงจาก Mc Curtain. 1989) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของ ครู ในโรงเรียนอลาเมตา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญต่อความสามารถในวิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน 8 รายการ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถมากเท่าไรก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมากเท่านั้น และผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จสูงสุดจะต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสามารถ ทำให้ครูในโรงเรียนตลอดจนนักเรียนและชุมชนรู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

พาร์สัน (Parsons. 2004: Abstract) ได้ศึกษาการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารร่วมกับประสิทธิภาพที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐแคลิฟอร์เนียโดยกลุ่มใน การศึกษาคือผู้บริหารคณะครูในวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆในวิทยาลัยโดยผู้ที่ตอบกลับมา จะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและการจัดการซึ่งมี 27

ปัจจัยมีความพึงพอใจ 17 ปัจจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยนอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการและถึงแม้การบริหารวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมดผู้บริหารก็ควรสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

แฮนส์แมน และโกลดริง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543: 50; อ้างอิงจาก Hansman; & Goldring. 2001) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วมาวิเคราะห์ ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่าครูมีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานครนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) แล้วนำมาวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2559 ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 50 เขต โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จำนวน 72 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์จำนวนตัวแปรที่ศึกษาของลินด์แมน เมเรندا และโกลด์ (Lindeman, Merenda; & Gold. 1980: 163) ที่เสนอแนะในการกำหนดอัตราส่วนของจำนวนหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรที่ขั้นต่ำ 20:1 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะต้องทำการศึกษาเท่ากับ 390 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดย

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนเขตในกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต ได้จำนวน 15 เขตและใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

กลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในกรุงเทพมหานครจำนวน 72 โรงเรียนได้จำนวน 22 โรงเรียน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ตามตาราง 5

ตาราง 5 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มสุ่มครั้งที่ 1 (กลุ่มที่ 1)		กลุ่มสุ่มครั้งที่ 2 (กลุ่มที่ 2)	
เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร		โรงเรียน	
ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
50	15	72	22

กลุ่มที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Simple Random Sampling) โดยการแบ่งครูเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ครูหัวหน้าระดับ ครูระดับปฐมวัย ครูประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษา สัดส่วนได้จำนวนตามที่แสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การจัดกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มที่ 3)

เขต	จำนวนโรงเรียน	ครูระดับ			
		หัวหน้า	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
บางเขน	1	3	5	5	5
ดุสิต	1	3	5	5	5
บางขุนเทียน	1	3	5	5	5
มีนบุรี	1	3	5	5	5

ตาราง 6 (ต่อ)

เขต	จำนวนโรงเรียน	ครูระดับ			
		หัวหน้า	ปฐมวัย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
สัมพันธวงศ์	1	3	5	5	5
จอมทอง	1	3	5	5	5
ดอนเมือง	1	3	5	5	5
บางซื่อ	1	3	5	5	5
บางแค	1	3	5	5	5
สาทร	1	3	5	5	5
ลาดกระบัง	2	3	5	5	5
ยานนาวา	2	3	5	5	5
คลองเตย	2	3	5	5	5
จตุจักร	2	3	5	5	5
วัฒนา	4	3	5	5	5
		45	75	75	75
15	22	390			

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถาม (Questionnaire) และ คำถามแบบปลายเปิด (Open End) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียน แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ได้แก่ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ 2 หมายถึง น้อย ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง ระดับ 4 หมายถึง มาก ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและกำหนดประเด็นสำคัญของแบบสอบถาม

2.1 การศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นหลัก ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

2.2 การวิเคราะห์และกำหนดประเด็นสำคัญของทักษะผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน และความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ประเด็นหลักสำคัญของทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่

- 1) ทักษะด้านเทคนิค
- 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด
- 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
- 5) ทักษะด้านการประเมินผลและให้รางวัล
- 6) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร

2.2.2 ประเด็นหลักและประเด็นรองเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการนำองค์กร
- 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) ด้านการบริหารกระบวนการ
- 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล
- 6) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุมสอดคล้องกับขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการจัดทำแบบสอบถามทั้งนี้เพื่อการสื่อสารที่ชัดเจน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Item-Objective Congruence Index: IOC)

ค่าดัชนี IOC เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ +1 (แน่ใจว่าสอดคล้อง) 0 (ไม่แน่ใจ) และ -1 (แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง) ถ้าค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ค่าดัชนี IOC มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยกำหนดเกณฑ์คุณภาพของแบบสอบถามคือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.70

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน เท่ากับ .956 ค่าความเชื่อมั่นของทักษะของผู้บริหาร เท่ากับ .843 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ .900

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองและในพื้นที่วิจัยจากทุกกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามลำดับต่อไปนี้

1. ขอข้อมูลรายชื่อโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2559 จากสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 72 โรง ผู้วิจัยทำการเลือกครูจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายชั้น (Multi-Stage Random Sampling) โดยการนำมาแบ่งกลุ่มนำไปเทียบสัดส่วนจากนั้นจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ได้จำนวนดังตาราง 8

2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 390 ตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทั้งทางไปรษณีย์และเดินทางไปรับด้วยตนเอง ผู้วิจัยจะติดตามยืนยันการตอบแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.07

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขั้นตอนที่ 1 ประมวลข้อมูลและจัดกลุ่ม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำผลการสอบถาม ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ที่สมบรูณ์มาลงรหัส (Coding) และให้คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

1.3 ขั้นตอนที่ 4 นำเข้าข้อมูลและบันทึกในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็น ผลการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ตอนที่ 3 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | หมายถึง ระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | หมายถึง ระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | หมายถึง ระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | หมายถึง ระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | หมายถึง ระดับมากที่สุด |

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณ แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 316) ดังนี้

- | | |
|-------------|--------------------------------------|
| สูงกว่า .90 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| .71 - .90 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| .30 - .70 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ต่ำกว่า .30 | หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| .00 | หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

2.4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการถาม (Item - Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าเฉลี่ย (Mean) จากความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (Hambleton, R.K. 1977: 75-96)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 204)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

2.1.2 ค่าความถี่ (frequency)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) = $\bar{X}$

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) = SD

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และตำแหน่งการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของความเป็นเลิศของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของความเป็นเลิศของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	คะแนนของด้านเทคนิค
X_2	แทน	คะแนนของด้านมนุษยสัมพันธ์
X_3	แทน	คะแนนของด้านความคิดรวบยอด
X_4	แทน	คะแนนของด้านการศึกษาและการสอน
X_5	แทน	คะแนนของด้านการประเมินผลและให้รางวัล
X_6	แทน	คะแนนของด้านการติดต่อสื่อสาร
Y_1	แทน	คะแนนของการนำองค์กร
Y_2	แทน	คะแนนของการบริหารกระบวนการ
Y_3	แทน	คะแนนของการวางแผนกลยุทธ์
Y_4	แทน	คะแนนของการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Y_5	แทน	คะแนนของการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล
Y_6	แทน	คะแนนของการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
X	แทน	คะแนนของทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของความเป็นเลิศของโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และตำแหน่งการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ(Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และตำแหน่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู จากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	48	13.22
2. หญิง	315	86.78
รวม	363	100.00
อายุ		
1. ตั้งแต่ 21-30 ปี	31	8.54
2. 31-40 ปี	224	61.71
3. 41-50 ปี	108	29.75
4. มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	0	0.00
รวม	363	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.55
2. ปริญญาตรี	325	89.53
3. สูงกว่าปริญญาตรี	36	9.92
รวม	363	100.00
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	24	6.61
2. 5-10 ปี	247	68.05
3. 11-15 ปี	84	23.14
4. 16 ปี ขึ้นไป	8	2.20
รวม	363	100.00
ตำแหน่งการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
1. ครูหัวหน้าระดับปฐมวัย	20	5.51
2. ครูหัวหน้าระดับประถมศึกษา	20	5.51
3. ครูหัวหน้าระดับมัธยมศึกษา	21	5.79
4. ครูระดับปฐมวัย	103	28.37
5. ครูระดับประถมศึกษา	101	27.82
6. ครูระดับมัธยมศึกษา	98	27.00
รวม	363	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 315 คน คิดเป็น ร้อยละ 86.78 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 61.71 มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 89.53 มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน 5-10 ปีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 68.05 และมีตำแหน่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนครูระดับปฐมวัย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการนำองค์กร	4.16	0.44	มาก
2	ด้านการบริหารกระบวนการ	4.28	0.50	มาก
3	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.13	0.58	มาก
4	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.17	0.62	มาก
5	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล	4.16	0.36	มาก
6	ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.15	0.47	มาก
รวม		4.18	0.36	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารกระบวนการ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.50$) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.62$) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.36$) ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.44$) ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.47$) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.58$)

วิเคราะห์ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ปรากฏผลดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการนำองค์กรโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการนำองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถสำเร็จและบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.63	มาก
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ได้จากข้อสรุปให้แก่บุคลากรได้รับรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล	4.13	0.62	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และค่านิยม	4.32	0.62	มาก
4	ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร	4.30	0.63	มาก
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.63	มาก
6	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรและยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรม	4.10	0.61	มาก
7	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียน	4.14	0.72	มาก
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน	4.34	0.59	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน	4.26	0.60	มาก
10	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.01	0.68	มาก
11	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการบริหารจัดการที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง	3.94	0.71	มาก
12	ผู้บริหารกำหนดให้มีระบบการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.69	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการนำองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
13	ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินครูและบุคลากรพร้อมแจ้งผลการประเมินให้รับทราบเพื่อความเป็นธรรม	4.27	0.66	มาก
14	ผู้บริหารกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรม	4.36	0.61	มาก
15	ผู้บริหารกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการประพฤติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมครู	4.05	0.68	มาก
16	ผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ	4.17	0.67	มาก
รวม		4.16	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรม ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.59$) และผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และค่านิยม ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.62$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารกระบวนการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการบริหารกระบวนการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมด้านระบบงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร	4.22	0.62	มาก
2	โรงเรียนมีการกำหนดการวัดและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน และสามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.68	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารกระบวนการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3	โรงเรียนมีการผสมผสานเทคโนโลยีใหม่ ความรู้องค์การ ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรการบริการที่ดีเยี่ยม และความต้องการจำเป็นเข้าไปในหลักสูตร	4.40	0.60	มาก
4	โรงเรียนมีการเตรียมพร้อมของสถานที่ทำงานเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนสู่สภาพเดิมเพื่อให้ระบบงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง	4.41	0.64	มาก
5	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ความรู้ขององค์กรเกี่ยวกับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงาน	4.29	0.64	มาก
6	โรงเรียนมีการติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อบรรลุผลในภาพรวม	4.42	0.58	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.39	0.64	มาก
8	โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าระบบโดยรวมของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างโรงเรียนให้ไปในทางเดียวกัน	4.11	0.78	มาก
9	โรงเรียนมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้หลักสูตร การเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.13	0.67	มาก
รวม		4.28	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงาน

ที่สำคัญ เพื่อบรรลุผลในภาพรวม ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.58$) โรงเรียนมีการเตรียมพร้อมของสถานที่ทำงานเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนสู่สภาพเดิมเพื่อให้ระบบงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.64$) และโรงเรียนมีการผสมผสานเทคโนโลยีใหม่ ความรู้ด้านการ ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรการบริการที่ดีเยี่ยมและความต้องการจำเป็นเข้าไปในหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีการระบุขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และผู้เกี่ยวข้องรวมถึงการกำหนดความท้าทายความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	4.08	0.75	มาก
2	โรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.40	0.63	มาก
3	โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน และกำหนดตารางเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น	4.13	0.75	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และความสัมพันธ์ของแผนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน	3.80	0.77	มาก
5	โรงเรียนมีการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างทั่วถึงและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	4.12	0.71	มาก
6	โรงเรียนมีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ	3.99	0.81	มาก
7	โรงเรียนมีแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.19	0.73	มาก
8	โรงเรียนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญที่ใช้ติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ	4.21	0.67	มาก
9	โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือโรงเรียนคู่เทียบเคียง	4.31	0.65	มาก
รวม		4.13	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.63$) โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือโรงเรียนคู่เทียบเคียง ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.65$) และโรงเรียนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญที่ใช้ติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.67$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์	4.34	0.68	มาก
2	โรงเรียนมีการค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก
3	โรงเรียนใช้ข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.65	มาก
4	โรงเรียนมีการค้นหาความต้องการของนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด เพื่อกำหนดและสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตร การบริการ และการส่งเสริมการเรียนรู้	4.03	0.83	มาก
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้บริการและข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา	3.98	0.85	มาก
6	โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตร เพื่อนำมากำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต	4.27	0.72	มาก
7	โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และหลักสูตร เพื่อปรับปรุงการตลาด มุ่งเน้นผู้เรียน และสร้างนวัตกรรมใหม่	4.21	0.73	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8	โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มพูนความผูกพันต่อสถาบันการศึกษา	3.95	0.95	มาก
9	โรงเรียนมีการจัดการข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.83	มาก
รวม		4.17	0.62	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนมีการค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.66$) โรงเรียนใช้ข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.65$) และโรงเรียนมีวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.68$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและศักยภาพที่จำเป็น รวมถึงทักษะ สมรรถนะ อัตรากำลังและขีดความสามารถของครู	4.23	0.79	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ	4.36	0.68	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสวัสดิภาพและสุขอนามัยที่ดี	4.38	0.65	มาก
4	โรงเรียนมีระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.40	0.67	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5	โรงเรียนมีการบริหารและสนับสนุนด้านนโยบาย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากร	3.82	0.67	มาก
6	โรงเรียนมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีแก่ครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	4.30	0.66	มาก
7	โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้	4.32	0.59	มาก
8	โรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพัน มีการสื่อสารที่ดี และมีการทำงานที่มีสมรรถนะสูง	4.04	0.72	มาก
9	โรงเรียนมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน	3.80	0.85	มาก
10	โรงเรียนมีระบบการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผล	3.99	0.71	มาก
รวม		4.16	0.36	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.36$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.67$) โรงเรียนมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสวัสดิภาพและสุขอนามัยที่ดี ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.65$) และโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.68$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีการเลือก รวบรวมและบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียน	3.94	0.74	มาก
2	โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.69	มาก
3	โรงเรียนนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน	3.97	0.66	มาก
4	โรงเรียนนำผลการทบทวนมาใช้ในการวางแผนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่	4.00	0.69	มาก
5	โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และเชื่อถือได้	4.16	0.62	มาก
6	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานเพื่อให้ครูและบุคลากรผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพันธมิตร ได้ใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ	4.47	0.65	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดการด้านทรัพยากร ด้านอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ ให้มีความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน	4.43	0.68	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนกลยุทธ์	4.26	0.69	มาก
รวม		4.15	0.47	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.47$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานเพื่อให้ครูและบุคลากรผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพันธมิตร ได้ใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.65$) โรงเรียนมีการจัดการด้านทรัพยากร ด้านอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ให้มีความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.68$) และโรงเรียนมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.69$)

2.2 วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ทักษะของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านเทคนิค	4.14	0.39	มาก
2	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.07	0.42	มาก
3	ด้านความคิดรวบยอด	3.99	0.48	มาก
4	ด้านการศึกษาและการสอน	4.09	0.43	มาก
5	ด้านการประเมินผลและให้รางวัล	4.13	0.21	มาก
6	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.13	0.22	มาก
รวม		4.09	0.24	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.39$) ด้านการประเมินผลและให้รางวัล ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.21$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.22$) ด้านการศึกษาและการสอน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.43$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.42$) และด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.48$)

วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 16-21

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคโดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านเทคนิค	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.69	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.71	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.67	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคนิคการบริหารที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.65	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายมาใช้ในการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.63	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.64	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างประหยัด ทำให้เกิดผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.45	0.59	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.70	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	3.95	0.57	มาก
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดระบบการวัดประเมินผล การเรียนการสอนได้ถูกต้องตามระเบียบ	4.04	0.64	มาก
รวม		4.14	0.39	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการ บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างประหยัด ทำให้เกิดผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.59$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคนิคการบริหารที่หลากหลายมา ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.65$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามโอกาส	3.94	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคลากรในโรงเรียน	3.96	0.70	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวหรือจูงใจ บุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	4.39	0.62	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดจูงใจให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือใน การทำงานได้เป็นอย่างดี	4.11	0.55	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการติดตามและประสานงานใน การทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	4.29	0.65	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.08	0.66	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนให้ มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีความสำคัญต่องาน	4.03	0.66	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อ ให้ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	3.92	0.68	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาตามโอกาสที่เหมาะสม	3.84	0.68	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถ	4.22	0.65	มาก
11	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ	4.00	0.67	มาก
รวม		4.07	0.42	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.62$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการติดตามและประสานงานในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.65$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.65$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านความคิดรวบยอด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมและสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.05	0.73	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.64	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินการ	4.08	0.67	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วถูกต้องโดยอาศัยข้อมูลและมีเหตุผลเพียงพอ	3.99	0.71	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความคิดรวบยอด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.71	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อภาพรวมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.96	0.72	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.68	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.09	0.68	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน	3.89	0.78	มาก
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก	3.95	0.75	มาก
11	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมแล้วนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.91	0.77	มาก
รวม		3.99	0.48	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.64$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.68$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินการ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.67$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการศึกษาและการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	4.04	0.76	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการทางการศึกษาของชุมชนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.74	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษากับชุมชนได้อย่างเหมาะสม	4.09	0.66	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แนวคิดทางวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเข้าใจตรงกัน	4.18	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.15	0.62	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำการจัดกระบวนการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.59	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำและให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการวัดผล การประเมินผลการเรียนการสอนให้ถูกต้องตามระเบียบ	4.27	0.70	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ	4.10	0.72	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้กับนักเรียนเพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.64	มาก
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	3.96	0.71	มาก
รวม		4.09	0.43	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.43$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำและให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการวัดผล การประเมินผลการเรียนการสอนให้ถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แนวคิดทางวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.70$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.62$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลและให้รางวัล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการประเมินผลและให้รางวัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง	4.08	0.69	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.67	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.64	มาก
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.58	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.23	0.47	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดมาตรการการประเมินผลของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	4.10	0.57	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.20	0.50	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการประเมินผลและให้รางวัล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	4.06	0.43	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อการพิจารณารางวัลบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.09	0.45	มาก
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน	4.13	0.45	มาก
รวม		4.13	0.21	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลและให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.21$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.47$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.50$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.64$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	4.14	0.46	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดสรุปความได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นและเข้าใจง่าย	4.09	0.49	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	4.17	0.46	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.06	0.48	มาก
5	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	4.04	0.35	มาก
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถนำการประชุม และนำเสนอผลงานในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ	4.08	0.59	มาก
7	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา	4.19	0.55	มาก
8	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.25	0.45	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น Website , Line , Facebook เป็นต้น	4.16	0.47	มาก
รวม		4.13	0.22	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.22$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.45$) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.55$) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.46$)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ทักษะของ ผู้บริหาร	ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	โดยรวม
X ₁	-.027	-.042	-.037	-.111*	.384**	.754**	.170**
X ₂	-.066	-.107*	-.115*	-.141**	.444**	.690**	.114*
X ₃	.021	.038	.073	.031	.214**	.314**	.145**
X ₄	-.003	-.001	.033	.012	.311**	.501**	.172**
X ₅	.082	.088	.091	.007	.199**	.302**	.162**
X ₆	.051	.051	.091	.050	-.071	-.033	.042
โดยรวม	-.001	-.010	.017	-.050	.421**	.708**	.211**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = -.111 ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .384 ทักษะของผู้บริหารด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .754

2. ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการบริหารกระบวนการ การวางแผนกลยุทธ์ และการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = -.107, -.115 และ -.141 ตามลำดับ ทักษะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล และการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .444 และ .690

3. ทักษะของผู้บริหารด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคลในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .214 ทักษะของผู้บริหารด้านความคิดรวบยอดมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .314

4. ทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอนมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล และด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .311 และ .501

5. ทักษะของผู้บริหารด้านการประเมินผลและให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคลในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .199 ทักษะของผู้บริหารด้านการประเมินผลและให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .302

2.4 วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
1. ด้านเทคนิค (X_1)	.037	.034	.060	.623	.534
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2)	.108	.110	.052	-2.071*	.039
3. ด้านความคิดรวบยอด (X_3)	.002	.003	.039	-.055	.957
4. ด้านการศึกษาและการสอน (X_4)	.151	.166	.049	3.094*	.002
5. ด้านการประเมินผลและให้รางวัล (X_5)	.248	.147	.090	2.771*	.006
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_6)	.004	.002	.092	-.043	.966
R = .241	SE _{est} = .35532	F = 3.660*			
R ² = .058	a = 2.860				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 5.80 โดยทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ

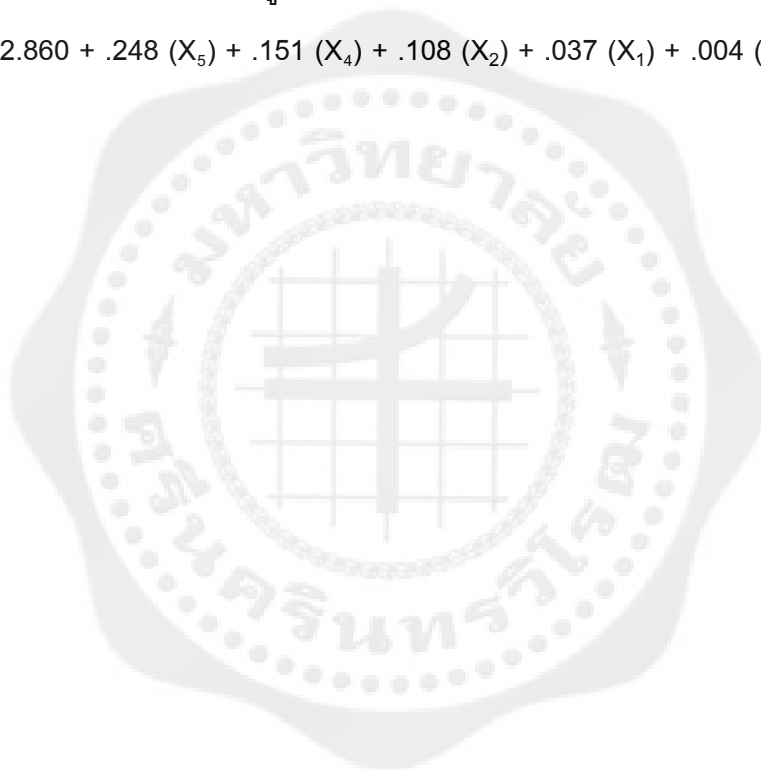
ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .166 (Z_4) + .147 (Z_5) + .110 (Z_2) + .034 (Z_1) + .003 (Z_3) + .002 (Z_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.860 + .248 (X_5) + .151 (X_4) + .108 (X_2) + .037 (X_1) + .004 (X_6) + .002 (X_3)$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาทักษะของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูจากโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์จำนวนตัวแปรที่ศึกษาของลินด์แมน เมเรินดา และโกลด์ (Lindeman, Merenda; & Gold. 1980:163) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน เท่ากับ .956 ค่าความเชื่อมั่นของทักษะของผู้บริหาร เท่ากับ .843 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการวางแผนกลยุทธ์

2. ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านเทคนิค ด้านการประเมินผลและให้รางวัล ด้านการสื่อสาร ด้านการศึกษาและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด

3. ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 5.80 โดยทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระดับความเป็นเลิศ แสดงถึงระดับความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงพัฒนาโรงเรียนให้มีมาตรฐาน โดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยอาศัยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศทางการศึกษา เพื่อไปสู่ผลผลิต คือ นักเรียนมีคุณภาพสูง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปฏิบัติที่เป็นเลิศอันเป็นวิธีทำงานที่เกิดผลงานในลักษณะที่น่าภูมิใจ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร ยิ่งยง (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านเทคนิค ด้านการประเมินผลและให้รางวัล ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษาและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการ แนวคิดเทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจ ตลอดจนปรับทักษะของตนเองเพื่อใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเลิศของโรงเรียน และสามารถนำพาโรงเรียนก้าวไปข้างหน้าเหนือคู่แข่งชั้นรายอื่นๆ ซึ่งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อผู้บริหารทุกระดับและทุกองค์การ เพราะการที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะในด้านต่างๆ ตลอดจนการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ (บุญช่วย สายราม. 2557: ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของดำรง รอดสิน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. ทักษะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นอย่างนี้อาจเป็นเพราะทักษะทางการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะทักษะด้านการศึกษาและการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างและแนะนำแก่ครูได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งนิเทศหรือสอนงานแก่ครูด้านการสอนเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม จึงจะนำไปสู่การบริหารจัดการ สถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ. 2545: 25) สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยกร หอมเพชร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารกับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลวิจัยพบว่าทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และงานวิจัยของพิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงมาก

4. ทักษะของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 5.80 โดยทักษะของผู้บริหารด้านการศึกษาและการสอน มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านการประเมินผลและให้รางวัล และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาที่ต้องมีสมรรถนะ ทักษะในการบริหารเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ การบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555: 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของดำรง รอดสิน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยเฉพาะด้านการศึกษาและการสอนนับว่าเป็นทักษะของผู้บริหารสำคัญส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางการศึกษาทางด้านการเรียนการสอน มีทักษะในด้านการสอน การให้คำปรึกษา การใช้หลักสูตร การวัดและประเมินผล การเรียนการสอน การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน สอดคล้องกับจันทราณี สงวนนาม (2545: 19) ได้สรุปว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนนั้นเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจการศึกษาก็ย่อมจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ยาก ซึ่งสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและความแตกต่างจากองค์การประเภทอื่น นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leader) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายจะต้อง มีทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นอย่างดี เช่นเดียวกับสุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 45) ได้สรุปว่าทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาซึ่งจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานวิชาการ สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน และยังสอดคล้องกับสายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550: 37) ได้สรุปว่า ทักษะทางการศึกษาและการสอนเป็นความรู้และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็น ผู้มีภูมิความรู้และป็นนักวิชาการที่ดี ในการใช้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนและการสอน ถ่ายทอด

เสนอแนะแก่บุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการมีการติดตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างใกล้ชิด และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพกับคณะครูได้เหมาะสม

รวมถึงด้านการประเมินผลและให้รางวัลนับว่าเป็นทักษะของผู้บริหารสำคัญส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เป็นการบริหารงานช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติแต่ละคนด้วย สอดคล้องกับสมเดช สีแสง (2543: 214) ได้สรุปว่า การประเมินผลเป็น การสรุปผลอย่างเป็นระบบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่ ประโยชน์มีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และยังสอดคล้องกับทวิวงศ์สุวรรณ (2550: 41) ได้สรุปว่าทักษะด้านการประเมินและให้รางวัลเป็นการแสดงออกถึงความสามารถหรือความชำนาญของผู้บริหารโรงเรียนในกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

อีกทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์นับว่าเป็นทักษะของผู้บริหารสำคัญส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เปิดใจกว้าง มุมมอง โลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่องให้ความร่วมมือและบริการชุมชนในทุก ๆ เรื่อง สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540: 50) ได้สรุปว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นการบริหารทางใด รวมทั้งการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็น อย่างดี เพราะว่าผู้บริหารทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้าน ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทักษะคติ และค่านิยม เช่นเดียวกับสุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546: 45) ได้สรุปว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร จะต้องทำงานร่วมกับคนดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าใจมนุษยสัมพันธ์ดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการนำองค์กรในข้อผู้บริหารกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ รวมถึงมีการวัดและประเมินผลการประพฤติตน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมครู

1.2 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการบริหารกระบวนการในข้อโรงเรียนมีการติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่สำคัญเพื่อบรรลุผลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการติดตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงาน ตลอดจนกำกับการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าระบบโดยรวมของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างโรงเรียนให้ไปในทางเดียวกัน

1.3 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการวางแผนกลยุทธ์ในข้อโรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก รวมถึงระบุขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์

1.4 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในข้อ โรงเรียนมีการค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อค้นหาปัจจัยความพึงพอใจ รวมถึงข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล ในข้อโรงเรียนมีระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการให้รางวัลกับครูที่ปฏิบัติดี

1.6 จากข้อค้นพบบางงานวิจัยความเป็นเลิศของโรงเรียนด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ในข้อโรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานเพื่อให้ครูและบุคลากรผู้เรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพันธมิตร ได้ใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นโรงเรียนควรมีวิธีการในการจัดการสารสนเทศเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ขององค์กร ทั้งด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการความรู้

1.7 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านเทคนิคในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีแนวทางในการพัฒนา หรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แปลก ๆ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.8 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านมนุษยสัมพันธ์ในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรเรียนรู้ศิลปะในการเข้ากับคน ตลอดจนเทคนิคการครองใจคน เพื่อจะทำให้ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

1.9 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านความคิดรวบยอด ในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและเลือกตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการใช้วิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

1.10 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการศึกษาและการสอนในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำและให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการวัดผล การประเมินผลการเรียนการสอนให้ถูกต้องตามระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะในด้านการสอน การให้คำปรึกษา การใช้หลักสูตร การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการมาใช้ในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

1.11 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประเมินผลและให้รางวัลในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการชมเชย

1.12 จากข้อค้นพบงานวิจัย ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสาร ในข้อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี และนำมาซึ่งการปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีทักษะด้านการสื่อสารชัดเจน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศโรงเรียน เป็นต้น

2.3 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจดี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. คุุณิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- กรรดา ผงสูงเนิน. (2549). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2546). กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (2560-2564). สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.moe.go.th>
- กองทัพเรือ. (2556). คู่มือประเมินองค์กร ของกองทัพเรือ. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.
- กัลยกร หอมเพชร. (2552). ทักษะการบริหารกับผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนาภา กลิ่นละออ. (2551). แนวทางการเสริมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดเทศบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงไกร ยิ่งยง. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เกษศิริ กมล. (2556). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- คาวี เจริญจิตต์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. ปรินญาณินพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- จรวยพร ธรณินทร์. (2558). ทักษะของผู้บริหารยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2559, จาก <http://porntip014.blogspot.com/2015/08/10-10-service-service-providers.html>
- จักรกริช บุญเดช; และคณะ. (2545). คู่มือผู้บริหาร เล่ม 2. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (Theory and Practice in Educational Institution). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- จันทวรรณ ปิยะวัฒน์. (2555, สิงหาคม 3). บล็อก (Blog or Weblog) คืออะไร. ศูนย์ช่วยเหลือการใช้งาน GotoKnow. GotoKnow (Online). Available: <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/3>
- จุไรรัตน์ วรรณยิ่ง. (2551). การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยงค์ วงศ์ประกอบ. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณินพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2547). กระบวนการสันนิเวศนาการและระบบสื่อการสอน. (เอกสารประกอบคำสอน). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2558). ผลการรับรองมาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558). สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2559, จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1420172401
- ชิตวร ลีละผลิน. (2558). วิฤตโรงเรียนเอกชน. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2559, จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1420172401
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- โชติช่วง พันธุเวช. (2551). แม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO MODEL. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดำรง รอดสิน. (2553). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์. ปรินญาณินพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- ทนต์ศักดิ์ เจริญชัย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ทวี วงศ์สุวรรณ. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: จี. พี ไชเบอร์พริ้นท์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- ธนิศ คุณเมธิกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญญกานต์ ทองสินเกียรติ. (2556). เกณฑ์ปรกติมาตรฐานการพัฒนาสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธานี ชัยน่าน. (2551). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. ค.ม. (บริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดา วงศ์ประสงค์. (2558). อันดับด้านการศึกษาไทยในเวทีโลกและอาเซียน ปี 2556. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.enn.co.th/8436>.
- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- ธีระพร आयुวัฒน์. (2552). แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 1(1): 61-70.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. ม.ป.ท..
- (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: องค์ศิลป์การพิมพ์.
- (2551). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิจารพิมพ์.
- นพพร ลำสัน. (2558). ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ปร.ด (การพัฒนาองค์กร). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). นักบริหารทันสมัย: หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. วารสารวิชาการ. 3(4): 14-180.

- บุญชม ศรีสะอาด; และคณะ .(2551). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม.:
 ประสานการพิมพ์.
- บุญช่วย สายราม. (2557). *ทักษะทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ
 13 สิงหาคม 2559, จาก <http://drammsu.blogspot.com>.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2547). *การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ: Best Practices*. นครปฐม:
 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ประยูร อาษานาม. (2541). *การประเมินโครงการ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
 เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พัลลิเกชั่น.
- พรชัย ภาพันธุ์. (2547, มกราคม-มีนาคม). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะ
 เปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการ*. (1): 39-45.
- พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2556). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (บริหารการศึกษา).
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง*. รายงานการวิจัย.
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พันธ์ศักดิ์ พลาสารมัย. (2540). *การพัฒนากระบวนการบริหารสถาบันอุดมศึกษา แบบมุ่งเน้น
 ทั้งองค์กร*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุตรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- แพรวดา สอนองพันธ์. (2557). *ทักษะของบริหารสถาบันศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ.
 (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
 ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา. (2545). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
 ถ่ายเอกสาร.

- มดิชน. (2555). *วิกฤตโรงเรียนเอกชน*. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2559,
จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=39982&Key=hotnews>
- มนัส บุญชม. (2555). *การพัฒนากระบวนการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม*
ควบคู่วิสามัญ. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี จัญจธรรม. (2553). *การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน:
กรณีการรักษาโรคจอประสาทตาเสื่อมจากเบาหวาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
(การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์*. ปริญญาโท. วศ.ด (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) . กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2545). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *วิจัยและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ
และเครือข่าย*. รายงานปฏิบัติการศึกษาไทย.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา.
- (2552). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2559, จาก [http://www.nokkrob.org/
index.php?File=forum&obj=forum](http://www.nokkrob.org/index.php?File=forum&obj=forum).
- (2554). *บทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียน ต่อ ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์*. สืบค้นเมื่อ 20
สิงหาคม 2559, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/470232>.
- วิฑูรย์ สิมะโชติกส์. (2542). *TQM คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000*. กรุงเทพฯ: พีทีเจฟฟาลิชซิ่ง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิวัฒน์ บุญยง. (2558). *เอกสารประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับชาติ
ปี พ.ศ. 2558*.
- วีรพจน์ ลือประสิทธิ์กุล. (2545). *Management Best Practices*. กรุงเทพฯ:
บีบีอาร์ ที่คิวเอ็มคอนซิลแทนด์.
- ศานิตย์ เขยชม. (2543). *แนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ศุภกร อินทร์คาล้า. (2556). *ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา*
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). *การพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ*
ของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *กรณีศึกษา Best Practices การจัดการกระบวนการ*.
กรุงเทพฯ: เรดเฟอว์น ครีเอชั่น.
- (2546). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- (2547). *กรณีศึกษา Best Practices TQA Winner 2002 Thai Acrylic Fiber Co., Ltd.*
กรุงเทพฯ: เรดเฟอว์น ครีเอชั่น.
- (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เรดเฟอว์น ครีเอชั่น.
- สมกิต บุญยะโพธิ์. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
นครสวรรค์: รีมปิง.
- สมบัติ ไชยิตวานิช. (2553) *ความหมายของทักษะการบริหารงาน*. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2559,
จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Supaporn_R.pdf
- สมพร เพชรสงค์. (2548, สิงหาคม-กรกฎาคม). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของโรงเรียนสู่ชุมชน*.
วารสารข้าราชการครู. 18: 27-30.
- สมศักดิ์ สินธวะเวสวงศ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน อัครภูมิ. (2542). *ทศิวเอ็ม: การบริหารคุณภาพครบวงจรในองค์การทางการศึกษา*.
อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหาร*
งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) . กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *โรงเรียนรางวัลเป็นเลิศของครูและโรงเรียน*
ประเทศฮ่องกง (The Outstanding Teachers and School Awards: HK. Consultation
Document). กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมูนิเคชั่น.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ: อรุณสา ลาดพร้าว.
- (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- (2549). รายงานการสังเคราะห์แนวคิดและวิธีการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะ
การคิดวิเคราะห์กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: อรุณสา ลาดพร้าว.
- (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
- (2553). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ:
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2556). รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ปีการศึกษา 2556 ระดับชาติ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2557). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
OBEGQA ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558.
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). รางวัลคุณภาพให้ประชาชน ประจำปี 2553
(Best Practice). กรุงเทพฯ: สุขุมวิทมีเดีย มาร์เก็ตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2541). แนวดำเนินการเพื่อประกันคุณภาพ
และรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2549). คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
ระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: อรุณสา ลาดพร้าว.
- สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.
สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.opdc.go.th>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). สถานภาพการประเมินคุณภาพ
การศึกษาระดับอุดมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.onesqa.or.th>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับ
ผู้บริหาร สถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2559,
จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255>
- สำนักงานส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). การจัดองค์กรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: อรุณสา ลาดพร้าว.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2555). *ตัวชี้วัดความเป็นเลิศ*.

สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://www.labschools.net/docdown/wcl/wcl.ppt>
 สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์. (2546). *ศึกษาสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงาน*

ของผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สวนหลวง สังกัดกรมสามัญศึกษา.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุณา อีสสาหา. (2553) *ทักษะการบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2559,

จาก <http://gotoknow.org/blog/suna242/126541>

สุปราณี โพธิ์จาด. (2559). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน*
ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยปทุมธานี. ถ่ายเอกสาร.

สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน*
เป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุริยา ห้าวหาญ. (2558). *รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2539). *การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในประมวลชุดวิชาการวิจัยและการบริหาร*
การศึกษา หน่วย 8-9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมรัช.

อารีย์ วรวงษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ*

ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร.

อุราภรณ์ คุณาเอก. (2554). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) .

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

Alfonso, Robert J., Gerald R. Firth.; & Richard F. (1981). *Neville Instructional Supervision*.
 2nd ed. Boston: Allyn; & Bocon, Inc.

Bounds Greg, Beyond. (1994). *Total Quality Managment: Toward to Emerging Pardiam*.
 New York: McGraw-Hill.

Bovee, L.C., Thill, V.J. Wood, B.M.; & Dovel, G.P. (1993). *Management*. New York:
 McGraw-Hill.

- Collins, J. (2001). *Good to Great*. London: Random House.
- Davis. (1967). *Montanucci, Richard R. 2010*. New York: Cambridge University Press.
- Doe, J. (2009). *21st Century School Administration Skills Assessment Report*.
Retrieved September 20, 2016.
From <http://www.ndlead.k12.nd.us/surveys/SASSamplereport.pdf>
- Drake, T.L.; & Roe, H.W. (1986). *The Principal ship*. 3rd ed. York: Macmillan.
- Fayol, Henri. (1949) . *General and Industrial Management*. London:
Sir Isaac Piman; & Sons.
- Freed, J. E.; & Klugman, M. R. (1997). *Quality principles and practices in higher education*.
Phoenix, AZ: American Council on Education; & The Oryx.
- Goetsch, D. L.; & Davis, S. (1994). *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Goetsch, David. L.; & Davis, Stanley B. (2003). *Quality Management Introduction to Total Quality Management for Production, Processing, and Service*. New York: Prentice Hall.
- Griffim, Ricky W. (2013). *Management Principles and Practices*. 11th ed. Canada:
Nelson Education.
- Harris, Ben M. (1985). *Supervision Behavior in Education*. 3rd ed. Englewood Clidds, N.J.:
Prentice-Hill Inc.
- Ishikawa, K. (1985). *What Is Total Quality Control ?*. Translated by D.J.Lu. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall.
- John, R.H., Fenwick, W.E.; & Betty, E.S. (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leaders*. Retrieved September 20, 2019, from <http://books.google.co.th>
- Jolly, Anju B. (1996). *The Effectiveness of Learning With Concept Mapping on the Science Problem-Solving of Sixth-Grade Children*. Retrieved October 8, 2003,
from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>
- Kao, R.W., Kao, R.R.; & Jing, Y. (2006). *An entrepreneurial approach to corporate management*. 2nd ed. Jurong, Singapore: Pearson Education South Asia.
- Katz, Robert L. (1974, January-February). *Skill of an Effective Administrator*.
Haward Business Review. 33.
- Koontz, H; & Heinz, W. (1990). *Essentials of management*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lee, D. M. (2008). *Essential Skills for Potential School Administrators: A Case Study of One Saskatchewan Urban School Division*. University of Saskatchewan: Saskatoon.

- Lewis, R. G.; & Smith, D. H. (1994). *Total quality in higher education*. Boca Raton. FL: St. Luice Press.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F.; & Gold, R. Z. (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis*. Retrived October 28, 2009, from [http:// www.lilinois.com/content/apl](http://www.lilinois.com/content/apl)
- Management; & Leadership Programs in Vietnam-Challenges and Solutions. Retrieved September 20, 2016, from [http://www.ied.edu.hk/apclc/roundtable2010/paper/paper%20\(my%20Loc\).pdf](http://www.ied.edu.hk/apclc/roundtable2010/paper/paper%20(my%20Loc).pdf).
- Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA. (2012). รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (Australian Excellence Award: AEA). สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก <http://sai-global.com>.
- (2012). รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศญี่ปุ่นเดมมิงไพรซ์ (Deming Price). สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก <http://www.deming.org>.
- (2012). รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสิงคโปร์ (The Singapore Quality Awards). สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก <http://spring.gov.sg/poral/product/awards/sqa>.
- (2012). รางวัลคุณภาพแห่งชาติยุโรป (European Quality Award: EQA). สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2559, จาก <http://european.quality.com.uk.faq>.
- Mccurtain, B.R. (1989). Elementary school principal competencies and school effectiveness: Instructional staff perceptions. *Dissertation Abstracts International*. 1: 41-A.
- Ministry of Ministration. (2000). *The School Excellence Model: A Guide Singapore: The School Appraisal Branch*. Schools Division, Ministry of Ministration Singapore: Ministry of Ministrstion.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2016). *Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders*. Retrieved September 20, 2016, from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf
- Nguyen, T.M.I.L. (2010). *Development Management Skills for the Learner of Educational Management and Leadership Programs in Vietnam- Challenges and Solutions*. Ph.D (Educational Policy and Management). USA: Graduate school The University of Oregon, Eugene, OR. Photocopied.
- Omachonu, V. K.; & Ross, J. E. (1995). *Principle of total quality*. London: Korgan Page.
- Parsons, J.K. (2004). Percptions of aspiring and experienced principals of the skill ssed by principals. Retrieved September 5, 2009, form <http://proquest.umi.com>

- Patrick, Y. (2011). *A Literature Review of the Skills Required by 21st Century School Administrators*. Canada: Athabasca University.
- Peters, T. J.; & Waterman, R.H.; & Phillips, J.J. (1980). *Structure is not organization*. New York: M. Wiener.
- Roberta Jolly. (1996). the effectiveness of secondary educational administration preparation programs. *Dissertation Abstracts International*. Kansas Regents Universities.
- Robinson, J. (2012). *Crawling Out-of-the-Box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders*. Retrieved September 20, 2013, from <http://the21stcenturyprincipal.blogspot.com/2012/12/crawling-out-of-box-5-new-skills-for.html>
- Sallis, E. (1993). *Total quality management in education*. London: Kogan Page.
- Schultz, W.H. (1982). *Macroconomics*. New York: Meredith Publishing Company.
- Schleicher, A. (2012). Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century. Retrieved September 20, 2016, from <https://www.oecd.org/site/eduistp2012/49850576.pdf>
- Sentell, G.D. (1994). *Fast, focused; & flexible: bold new imperatives for the high performance organization*. Michigan: Pressmark International.
- Sergiovanni, T.J.; & Starratt, R.J. (1983). *Supervision Human Perspective*. 3th ed. New York: Mcgraw-Hill.
- Sitterly, Connie. (1993). *The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success*. London: Kogan Page.
- Watson, M. A.; & Gryna, F. M. (2001, January). *Quality culture in small business*. Four case studies. Quality Progress.
- Wiles, K. (1975). *Supervision for better school*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yang, J. T. (2011). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*. 11(2): 83-90.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ศิริบุบผะ
อาจารย์ประจำภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
3. อาจารย์ ดร. จักกฤษณ์ โปณะทอง
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ พรพิมล เสตะจันทน์
ผู้อำนวยการ โรงเรียนพรพิมพ์ พระราม 2



ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การนำองค์กร							
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถสำเร็จและบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ได้จากข้อสรุปให้แก่บุคลากรได้รับรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรและยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
10. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการบริหารจัดการที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
12. ผู้บริหารกำหนดให้มีระบบการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
13. ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินครูและบุคลากรพร้อมแจ้งผลการประเมินให้รับทราบเพื่อความเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
14. ผู้บริหารกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15. ผู้บริหารกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการประพฤติดน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16. ผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
การบริหารกระบวนการ							
1. โรงเรียนมีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมด้านระบบงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
2. โรงเรียนมีการกำหนดการวัดและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน และสามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3. โรงเรียนมีการผสมเทคโนโลยีใหม่ ความรู้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรการบริการที่เชื่อมโยงและความต้องการจำเป็นเข้าไว้ในหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. โรงเรียนมีการเตรียมพร้อมของสถานที่ทำงานเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนสู่สภาพเดิมเพื่อให้ระบบงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	0	+1	3	0.60
5. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ความรู้ขององค์กรเกี่ยวกับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. โรงเรียนมีการติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อบรรลุผลในภาพรวม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
7. โรงเรียนมีการจัดกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าระบบโดยรวมของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างโรงเรียนให้ไปในทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. โรงเรียนมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้หลักสูตร การเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การวางแผนกลยุทธ์							
1. โรงเรียนมีการระบุขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และผู้เกี่ยวข้องรวมถึงการกำหนดความท้าทายความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. โรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน และกำหนดตารางเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และความสัมพันธ์ของแผนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. โรงเรียนมีการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างทั่วถึงและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. โรงเรียนมีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. โรงเรียนมีแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
9. โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือโรงเรียนคู่เทียบเคียง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
1. โรงเรียนมีวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. โรงเรียนมีการค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. โรงเรียนใช้ข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. โรงเรียนมีการค้นหาความต้องการของนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด เพื่อกำหนดและสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตรการบริการและการส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้บริการและข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
6. โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตร เพื่อนำมากำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และหลักสูตร เพื่อปรับปรุงการตลาด มุ่งเน้นผู้เรียน และสร้างนวัตกรรมใหม่	+1	+1	0	0	+1	3	0.60
8. โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มพูนความผูกพันต่อสถาบันการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80
9. โรงเรียนมีการจัดการข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล							
1. โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและศักยภาพที่จำเป็น รวมถึงทักษะ สมรรถนะ อัตรากำลังและขีดความสามารถของครู	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
2. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. โรงเรียนมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสวัสดิภาพและสุขอนามัยที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. โรงเรียนมีระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. โรงเรียนมีการบริหารและสนับสนุนด้านนโยบายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. โรงเรียนมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ดีแก่ครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. โรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพัน มีการสื่อสารที่ดี และมีการทำงานที่มีสมรรถนะสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. โรงเรียนมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้เกิดการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. โรงเรียนมีระบบการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้							
1. โรงเรียนมีการเลือก รวบรวมและบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ติดตามการปฏิบัติการประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. โรงเรียนนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. โรงเรียนนำผลการทบทวนมาใช้ในการวางแผนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานเพื่อให้ครูและบุคลากรผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพันธมิตรได้ใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7. โรงเรียนมีการจัดการด้านทรัพย์สิน ด้านอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ให้มีความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. โรงเรียนมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ทักษะของผู้บริหาร	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านเทคนิค							
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคนิคการบริหารที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำรูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายมาใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างประหยัด ทำให้เกิดผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดระบบการวัดประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องตามระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ทักษะของผู้บริหาร	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านมนุษยสัมพันธ์							
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวหรือจูงใจบุคลากรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการติดตามและประสานงานในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนให้มีความรู้สึกรู้ว่าทุกคนมีความสำคัญต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ทักษะของผู้บริหาร	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการประเมินผลและให้รางวัล							
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดมาตรการการประเมินผลของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อการพิจารณารางวัลบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพิจารณาให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ทักษะของผู้บริหาร	ผลพิจารณาความสอดคล้อง					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการติดต่อสื่อสาร							
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดสรุปความได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประชุม และนำเสนอผลงานในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น Website , Line , Facebook เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1



ภาคผนวก ค
แบบประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.956	61

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	จำนวนข้อ N of Items	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
การนำองค์กร	16	0.955
การบริหารกระบวนการ	9	0.955
วางแผนกลยุทธ์	9	0.955
การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	9	0.955
การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล	10	0.956
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	8	0.957

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	61

ทักษะของผู้บริหาร	จำนวนข้อ N of Items	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
ด้านเทคนิค	10	0.839
ด้านมนุษยสัมพันธ์	11	0.839
ด้านความคิดรวบยอด	11	0.842
ด้านการศึกษาและการสอน	10	0.837
ด้านการวัดและประเมินผล	10	0.842
ด้านการติดต่อสื่อสาร	9	0.846



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยนางสาววิไลพรรณ จินดาศรี ในการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่องานวิจัยให้เกิดความสำเร็จด้วยดีในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววิไลพรรณ จินดาศรี

นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check List)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อมูลทั่วไป
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2	อายุ ☐ 1. ตั้งแต่ 21 – 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี ☐ 3. 41 - 50ปี ☐ 4. มากกว่า 51ปี ขึ้นไป
3	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
4	ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5 - 10 ปี ☐ 3. 11 - 15ปี ☐ 4. 16 ปี ขึ้นไป
5	ตำแหน่งปฏิบัติงานในโรงเรียน ☐ 1. ครูหัวหน้าระดับปฐมวัย ☐ 2. ครูหัวหน้าระดับประถมศึกษา ☐ 3. ครูหัวหน้าระดับมัธยมศึกษา ☐ 4. ครูระดับปฐมวัย ☐ 5. ครูระดับประถมศึกษา ☐ 6. ครูระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ใน

กรุงเทพมหานคร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	การดำเนินงาน/การปฏิบัติ	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การดำเนินงาน/การปฏิบัติ	ระดับมาก
3	หมายถึง	การดำเนินงาน/การปฏิบัติ	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การดำเนินงาน/การปฏิบัติ	ระดับน้อย
1	หมายถึง	การดำเนินงาน/การปฏิบัติ	ระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละด้าน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงาน/การปฏิบัติของผู้บริหารหรือสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การนำองค์กร					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถสำเร็จและบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ได้จากข้อสรุปให้แก่บุคลากรได้รับรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล					
3. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และค่านิยม					
4. ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร					
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรและยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักจริยธรรม					
7. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนของนักเรียน					
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน					
9. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน					

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
10. ผู้บริหารมีการสื่อสารกับครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี					
11. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการบริหารจัดการที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง					
12. ผู้บริหารกำหนดให้มีระบบการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง					
13. ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินครูและบุคลากรพร้อมแจ้งผลการประเมินให้รับทราบเพื่อความเป็นธรรม					
14. ผู้บริหารกำกับดูแลให้ครู บุคลากร และนักเรียนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรม					
15. ผู้บริหารกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการประพฤติตน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมครู					
16. ผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ					
การบริหารกระบวนการ					
1. โรงเรียนมีการออกแบบและสร้างนวัตกรรมด้านระบบงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดสมรรถนะหลักขององค์กร					
2. โรงเรียนมีการกำหนดการวัดและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน และสามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. โรงเรียนมีการผสานเทคโนโลยีใหม่ ความรู้องค์การ ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรการบริการที่ดีเยี่ยมและความต้องการจำเป็นเข้าใจในหลักสูตร					
4. โรงเรียนมีการเตรียมพร้อมของสถานที่ทำงานเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน การกู้คืนสู่สภาพเดิมเพื่อให้ระบบงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง					
5. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ความรู้ขององค์กรเกี่ยวกับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียนปัจจัยด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้ในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงาน					
6. โรงเรียนมีการติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อบรรลุผลในภาพรวม					

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
7. โรงเรียนมีการจัดกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างผู้เรียนที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
8. โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจว่าระบบโดยรวมของแผนปฏิบัติการเสริมสร้างโรงเรียนให้ไปในทางเดียวกัน					
9. โรงเรียนมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้หลักสูตร การเรียนรู้อของผู้เรียน และบริการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
การวางแผนกลยุทธ์					
1. โรงเรียนมีการระบุขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดทำกลยุทธ์และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดความท้าทายความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์					
2. โรงเรียนมีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน					
3. โรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน และกำหนดตารางเวลาที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น					
4. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และความสัมพันธ์ของแผนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียน					
5. โรงเรียนมีการถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้อย่างทั่วถึงและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน					
6. โรงเรียนมีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพียงพอและพร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จ					
7. โรงเรียนมีแผนด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ และการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
8. โรงเรียนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญที่ใช้ติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ					
9. โรงเรียนมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโรงเรียน เมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือโรงเรียนคู่เทียบเคียง					

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1. โรงเรียนมีวิธีการรับฟังเสียงของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์					
2. โรงเรียนมีการค้นหาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา					
3. โรงเรียนใช้ข้อเสนอแนะจากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
4. โรงเรียนมีการค้นหาความต้องการของนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด เพื่อกำหนดและสร้างนวัตกรรมด้านหลักสูตรการบริการ และการส่งเสริมการเรียนรู้					
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้บริการและข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา					
6. โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหลักสูตร เพื่อนำมากำหนดกลุ่มผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต					
7. โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และหลักสูตร เพื่อปรับปรุงการตลาด มุ่งเน้นผู้เรียน และสร้างนวัตกรรมใหม่					
8. โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มพูนความผูกพันต่อสถาบันการศึกษา					
9. โรงเรียนมีการจัดการข้อร้องเรียนของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ					
การมุ่งเน้นทรัพยากรส่วนบุคคล					
1. โรงเรียนมีการประเมินความสามารถและศักยภาพที่จำเป็น รวมถึงทักษะสมรรถนะ อัตรากำลังและขีดความสามารถของครู					
2. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อแผนปฏิบัติการ					
3. โรงเรียนมีการจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสวัสดิภาพและสุขอนามัยที่ดี					

ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน	ระดับการดำเนินงาน/การปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. โรงเรียนมีระบบการให้รางวัล การยกย่องชมเชย ครูที่มีผลงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
5. โรงเรียนมีการบริหารและสนับสนุนด้านนโยบาย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากร					
6. โรงเรียนมีค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ดีแก่ครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง					
7. โรงเรียนมีการเสริมสร้างให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้					
8. โรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพัน มีการสื่อสารที่ดี และมีการทำงานที่มีสมรรถนะสูง					
9. โรงเรียนมีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน					
10. โรงเรียนมีระบบการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผล					
การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้					
1. โรงเรียนมีการเลือก รวบรวมและบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ติดตามการปฏิบัติการประจำวัน และผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียน					
2. โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศของครูและผู้บริหารได้ส่วนเสียเพื่อการปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. โรงเรียนนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน					
4. โรงเรียนนำผลการทบทวนมาใช้ในการวางแผนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่					
5. โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ปลอดภัย และเชื่อถือได้					
6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานเพื่อให้ครูและบุคลากรผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพันธมิตร ได้ใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ					
7. โรงเรียนมีการจัดการด้านทรัพย์สิน ด้านอุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ให้มีความน่าเชื่อถือและง่ายต่อการใช้งาน					
8. โรงเรียนมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนกลยุทธ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ความรู้ความสามารถ	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความรู้ความสามารถ	ระดับมาก
3	หมายถึง	ความรู้ความสามารถ	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความรู้ความสามารถ	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ความรู้ความสามารถ	ระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้แต่ละด้าน แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร

ทักษะของผู้บริหาร	ระดับความรู้ความสามารถ				
	5	4	3	2	1
ด้านเทคนิค					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคนิคการบริหารที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำรูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาได้อย่างประหยัด ทำให้เกิดผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ทักษะของผู้บริหาร	ระดับความรู้ความสามารถ				
	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ					
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดระบบการวัดประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องตามระเบียบ					
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามโอกาส					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดโน้มน้าวหรือจูงใจบุคลากรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน					
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการติดตามและประสานงานในการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่					
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การยกย่องชมเชยบุคลากรในสถานศึกษาตามโอกาสที่เหมาะสม					
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ร่วมงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงความสามารถ					
11. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ					

ทักษะของผู้บริหาร	ระดับความรู้ความสามารถ				
	5	4	3	2	1
ด้านความคิดรวบยอด					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมและสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียนเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินการ					
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วถูกต้องโดยอาศัยข้อมูลและมีเหตุผลเพียงพอ					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพรวมของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกด้าน					
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก					
11. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมแล้วนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านการศึกษาและการสอน					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการทางการศึกษาของชุมชนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษากับชุมชนได้อย่างเหมาะสม					

ทักษะของผู้บริหาร	ระดับความรู้ความสามารถ				
	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แนวคิดทางวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเข้าใจตรงกัน					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการให้ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำการจัดกระบวนการเรียนการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ครูนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนได้อย่างเหมาะสม					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแนะนำและให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการวัดผล การประเมินผลการเรียนการสอนให้ถูกต้องตามระเบียบ					
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้กับนักเรียนเพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและนิเทศการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นกัลยาณมิตร					
ด้านการประเมินผลและให้รางวัล					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการประเมินผลการเรียนรู้ตามความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					

ทักษะของผู้บริหาร	ระดับความรู้ความสามารถ				
	5	4	3	2	1
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำมาตรการการประเมินผลของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อการพิจารณารางวัลบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
10. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการพิจารณาให้คำตอบแทนในการปฏิบัติงานเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน					
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์					
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดสรุปความได้อย่างชัดเจนตรงประเด็นและเข้าใจง่าย					
3. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน					
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพูดเพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวจิตใจให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการประชุม และนำเสนอผลงานในที่สาธารณะได้อย่างมีอาชีพ					
7. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการเผยแพร่ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา					
8. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่					
9. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น Website , Line , Facebook เป็นต้น					



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 6918/ ๐511



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาววิไลพรรณ จินดาศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูสังกัดในโรงเรียนของท่าน ตอบแบบสอบถาม ในหัวข้อเรื่อง “ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือน มีนาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088 003 9171



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววิไลพรรณ จินดาศรี
วันเดือนปีเกิด	28 พฤษภาคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	314/91 หมู่บ้านพิศาล บางกระดี่ (โครงการ 3) ซอยบางกระดี่ 25 ถนนพระราม 2 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพรพิมพ์ พระราม 2 เลขที่ 74 หมู่ 5 ถนนพระราม 2 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้าฝ่ายประถมศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ระดับชั้นประถมศึกษา จาก โรงเรียนบ้านแท่นศิลาวิทยา จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2542	ระดับชั้นมัธยมศึกษา จาก โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2548	ระดับปริญญาตรี ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2560	ระดับปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ