ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นางสาวพรรณวดี ปามุทา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม

The Critical Success Factors of management in Primary World-Class Standard school under the Basic Education Commission

Miss.Phanwadee Pamuta

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration Graduate School

Siam University Academic Year 2016

Copyright of Siam University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นามผู้วิจัย	นางสาวพรรณวดี ปามุทา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

_____ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ)

_____ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

_____ กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์)

_____ กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดย	นางสาวพรรณวดี ปามุทา
ชื่อปริญญานิพนธ์	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

....

(ผศ.ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์) (ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ใช้กรอบแนวคิดหลักของนักการศึกษาในการกำหนดกลุ่มปัจจัย และใช้องค์ประกอบความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จำนวน 810 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล และปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยหมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีระดับความสำเร็จสูงสุด และหมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด เมื่อพิจารณาระดับความสำเร็จหมวดผลลัพธ์การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า ผลลัพธ์ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ มีระดับความสำเร็จสูงสุด และผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาโดยรวม ($R = 0.856$, $R^2 = 0.733$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 4 ปัจจัย จำแนกเป็น ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายนอก และต่ำสุดคือ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนสูงสุดคือ นโยบายและการปฏิบัติ และต่ำสุดคือ เป้าหมาย โดยปัจจัยทุกตัวสามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาได้ร้อยละ 73.30

ABSTRACT

Title : The Critical Success Factors of management in Primary World-Class Standard school under the Basic Education Commission

By : Miss.Phanwadee Pamuta

Degree : Doctor of Philosophy (Ph.D)

Major Field : Educational Management

Thesis Advisor

....

(Asst.Prof.Dr.R.Adm.Supathra Urwongse) (Asst.Prof.Dr.Chayapim Usaho)

The purpose of this research were to study the level of success and analyze factors that affect success in management Primary World-Class Standard school under the Basic Education Commission. The Method for this research was descriptive research. The conceptual framework of education. used to determine the groups of factors and Elements of success in management Primary World-Class Standard school Quality Award criteria under Office of the Basic Education Commission.(OBECQA) Research samples were Director , Deputy Director or Head of Academic Affairs and Head of Learning Group 81 schools include 810 contributors. The tool used to collect the data was a questionnaire asking about success and analyze factors that affect success in management school whit a confidence value equal to 0.95 The research data were analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were :

1. The level of success in management Primary World-Class Standard school overall on a very high level. The strategic planning category has the highest success level and measurement, analysis and knowledge management have the lowest success level. When considering the level of success, the outcome categories. Financial and performance has the highest success level and curriculum and learning process have the lowest.

2. There are 4 factors affected of the Critical Success Factor of management Primary World-Class Standard school overall ($R = 0.856$, $R^2 = 0.733$) statistically significant at the 0.01 Classified as External factors affected of the Critical Success Factor of management school max is external environment and the lowest is nature of the person involved. Internal factors affected of the Critical Success Factor of management school max is policy and practice and the lowest is goal and could be explicated as the variables of success in school management at 73.30%

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความ กรุณาอย่างสูง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรี หญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่า นกรุณา ให้คำปรึกษา ให้ความรู้ อีกทั้งข้อเสนอ แนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อมรชัย ตันติเมธ อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร .บุญมี เณรยอด กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและให้ข้อคิด ที่เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูลให้วิทยานิพนธ์มีความมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติอย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุ ณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ ให้ความอนุเคราะห์ และเสียสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการ วิจัย และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาสาระ ซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร โรงเรียน และคณะครู โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาทุกท่านที่กรุณา ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์โดยครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จตามวัตถุปร ะสงค์ และขอขอบพระคุณ ท่านผู้เป็นผลงาน หนังสือ เอกสาร ตำราและงานวิจัย ที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในวิทยานิพนธ์นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวทุกคน และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ ดูแลเอาใจ ใส่และให้กำลังใจ ช่ วยส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตของผู้วิจัยและเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยได้มีกำลังกาย กำลังใจ ทำให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี เป็นความภาคภูมิใจยิ่ง ของผู้วิจัย คุณค่าของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรรณวดี ปามุทา

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ฉ
กิตติกรรมประกาศ		ซ
สารบัญ		ฌ
สารบัญตาราง		ฎ
สารบัญภาพ		ฒ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามของการวิจัย	5
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	15
	การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	34
	แนวคิดการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล	69
	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ	80
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	111
3	วิธีดำเนินการวิจัย	122
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	122
	ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	127

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 130

ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน……..... 130

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน…..…..... 144

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 166

สรุปผลการวิจัย..... 167

อภิปรายผลการวิจัย..... 172

ข้อเสนอแนะ……..... 177

บรรณานุกรม..... 179

ภาคผนวก..... 186

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย……..…..... 187

ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……..... 198

ภาคผนวก ค ตารางวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัย..... 206

ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย……..…. 234

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ ดำเนินการวิจัย……..……..…. 235

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์……... 239

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

1	เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA…….	38
2	เกณฑ์การให้คะแนนของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA……...	60
3	การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน……..…	87
4	จำนวนโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค……	124
5	ประเภทและจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant)…….	124
6	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป…….	131
7	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม...	132
8	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 1 การนำองค์กร……...	133
9	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์……..	134
10	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน……...	135
11	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้…….	136
12	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร……..	137
13	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ……..…..	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

14 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัด 7 ผลลัพธ์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ..... 139

15 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน..... 140

16 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร..... 141

17 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัด 7 ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร..... 142

18 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มจังหวัด 7 ผลลัพธ์ ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ..... 143

19 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ในภาพรวม 146

20 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก 147

21 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านลักษณะผู้รับบริการ..... 148

22 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านลักษณะผู้เกี่ยวข้อง..... 149

23 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านคุณภาพบุคลากร..... 150

24 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านเป้าหมาย..... 151

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

25 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านทรัพยากร..... 152

26 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านนโยบายและการปฏิบัติ..... 153

27 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างองค์กร..... 154

28 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านวัฒนธรรมองค์กร..... 155

29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยรวม..... 158

30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร..... 159

31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์..... 160

32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน..... 161

33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้..... 162

34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล..... 163

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ..... 164

36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์..... 165

37 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 200

38 สรุปค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ..... 200

39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม..... 205

40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 232

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2	กรอบแนวคิดเกณฑ์การประเมินคุณภาพความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน …….	39
3	กรอบความคิด รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล……	47
4	ข้อกำหนดรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล…….	49
5	EFQM Excellence Model……...	55
6	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ……..	56
7	ความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ……..	72
8	สรุปขั้นตอนการวิจัย……..……..	129

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรของชาติให้ได้รับความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและยั่งยืน จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาตินั้น คุณภาพทรัพยากรมนุษย์นับเป็นหัวใจสำคัญ และการศึกษานั่นเองที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุกด้าน เพราะการศึกษา คือ การสร้างทุนแห่งปัญญา โดยเฉพาะในสมัยนี้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยี รูปแบบการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมใหม่ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญเลือกสรร พัฒนาและปรับตัวเข้าเหตุการณ์ที่เข้ามาสู่ ชีวิตตลอดเวลา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวั ตน์ (globalization)เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society)และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการ แข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม กระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ ,2550:98) การพัฒนาในระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การศึกษาถือเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพราะการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอด วัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคลให้มีความเจริญงอกงามทางด้านอารมณ์ สังคม

และสติปัญญา การศึกษาจะช่วยให้บุคคลมีความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิต มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่ มีอยู่ให้เข้มแข็ งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเน้น รัฐบาลให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นการประกันคุณภาพและการส่งเสริมคุณภาพ ให้การศึกษามีคุณภาพที่ดี แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โลกเปิดกว้างขึ้น มาตรฐานคุณภาพจะไม่อยู่ภายในประเทศเท่านั้น มาตรฐ านต้องเทียบเคียงหรือแข่งขันได้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระบบสากล ไม่ว่าจะเป็นในภูมิภาคอาเซียนหรือระบบสังคมอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันนี้มีความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของสากล ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสาน อยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อทำให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข จะได้ช่วยกันสร้า งสรรค์สังคมให้มีสันติ มีสิ่งแวดล้อมดียิ่งขึ้น เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่นๆได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไปแต่ คุณภาพการศึกษาในรอบหลายทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาไทยตกเป็นเป้าโจมตีของสังคมไทยมาโดยตลอด คนไทยจะผิดหวังกับการศึกษาไทยอยู่ ไม่น้อย ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ผู้ปกครองที่มองลูกหลานไม่เก่งและดีอย่างที่คาดหวังหรือนายจ้างที่ผิดหวังกับคุณภาพแรงงานที่ได้รับรวมทั้งผู้เรียนที่มีความคับข้องใจกับการศึกษาที่ทำให้เครียดจนเกินไป (อมรวิชช์ นาครทรรพ , 2545 : 2-3) คุณภาพการศึกษาไทย จึงเป็นปัญหาให ญ่ยิ่งของระบบการศึกษา ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยตกอยู่ในอันดับล้าหลังกว่าประเทศเพื่อนบ้านในเอเชียด้วยกันมาก การประเมินผลทักษะของนักเรียนในระดับนานาชาติ (PISA) จากการศึกษา ในปี 2012 นั้น ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ อยู่ในอันดับที่ 3 ของอาเซียน รองจากสิงคโปร์และเวียดนาม

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพของประเทศ ได้ตระหนักและเห็นคุณค่า ในภารกิจดังกล่าว จึงมีนโยบาย ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553 ; 1-3) ได้จัดทำโครงการยกระดับโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลเป็นโครงการ และเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทัดเทียมแข่งขันกับนานาประเทศ โดยการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความแตกต่างตามศักยภาพของผู้เรียนผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสมโรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์การมาตรฐานสากลระดับโลกและมีการสร้างภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ รวมทั้งเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่นๆ การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล ในรุ่นที่ 1 มีกำหนดเวลา 3 ปี ระหว่างปีพ.ศ. 2553-2555 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 500 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา 381 โรง โรงเรียนประถมศึกษา 119 โรง โดยมีรูปแบบ การบริหารจัดการระบบคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน สากล ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลกระทบต่อนักเรียนอันเป็นเป้าหมายปลายทางของกา รจัดการศึกษา ระบบการบริหารจัดการ ซึ่งได้รับการยอมรับว่า เป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA)มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มีวิธีก ารปฏิบัติและผลการดำเนินงานในระดับมาตรฐานโลก (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ , 2553 : 1) จากนโยบายของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้กำหนดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เพื่อให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์การที่มีวิธีปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลก ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในตลาดการค้าโลก (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ พฤษภาคม, 2552)

โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายในการพัฒนานักเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นต้นที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียน ให้สามารถพัฒนา คุณภาพชีวิตให้พร้อมที่ จะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ ของตน ในฐานะพลเมืองดีตามระบอบ การปกครอง แบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิต อย่างสงบสุขในการจัดการศึกษา ตามการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในระดับประถมศึกษาจะต้องมุ่ง

ปลูกฝัง ให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะ และมีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ คงสภาพ อ่านออก เขียนได้ และคิดคำนวณได้ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลง ขอ ง สังคม สามารถปฏิบัติตน ในการรักษาสุขภาพ อนามัย ของตนเอง และครอบครัว สามารถวิเคราะห์สาเหตุ และเสนอแนวทาง แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น กับตนเอง และครอบครัว ได้อย่างมีเหตุผล ด้วยทักษะ กระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์ มีความภูมิใจ ในความเป็นไทย มีนิสัย ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และอยู่รวม กับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข มีนิสัยรักการอ่าน และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน ในการทำงาน มีนิสัยรักการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสภาพ และการเปลี่ยนแปลง ของสังคม ในบ้าน และชุมชน สามารถปฏิบัติตน ตามบทบาท และหน้าที่ ในฐานะสมาชิกที่ดี ของบ้าน และชุมชน ตลอดจน อนุรักษ์ และพัฒนา สิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ในชุมชน รอบๆบ้าน

โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณภาพครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุดพร้อมทั้งเตรียมความพร้อมด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านผู้เรียนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนควรมีการปรับจุดแข็งหรือปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งบุคลากรทุกฝ่ายต้องมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ กระบวนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานสากล สามารถก้าวทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

ความสำเร็จของโรงเรียนในหลายๆด้านย่อมเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่เกื้อหนุนและส่งเสริม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน ประกอบด้วย คุณภาพบุคลากร คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูและผู้บริหาร นโยบายและการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กร ขณะที่ Reid และคณะ (1988) ระบุว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ความสำเร็จ ของโรงเรียน ได้แก่ ปัจ จัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน และการศึกษาของประเสริฐ บัญฑิศักดิ์ (2541) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ หรืองานวิจัยของ ธงชัย นิลสุวรรณ (2548) ที่พบว่า การจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม การเสียสละของบุคลากร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม

ในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา ระบบประกันคุณภาพ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วัฒนธรรมสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัยที่ได้จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ซึ่งได้วิเคราะห์อิทธิพลโ มเดลสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษา พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ลักษณะของผู้บริหาร ลักษณะของครู กระบวนการของครู ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพครู ได้แก่ ลักษณะของครูลักษณะของผู้เรียน ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ของคุณภาพผู้บริหาร ได้แก่ ลักษณะของผู้เรียน ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่กระบวนการของผู้เรียน กระบวนการของผู้บริหาร ลักษณะของผู้บริหาร และลักษณะของครู

จากการศึกษาผลการออกติดตาม ตรวจเยี่ยมและประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผ่านการประเมินคุณภาพระดับองค์กร SCQA (School Quality Award) เพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA (Office of Basic Education Commission Quality Award) ปีงบประมาณ 2558 พบว่าโรงเรียนที่ได้รับรางวัล OBECQA (Office of Basic Education Commission Quality Award) จำนวน 62 โรงเรียน เป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 51 % คิดเป็น 13 % ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา และเป็นโรงเรียนในระดับประถมศึกษา จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็น 9 % ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยพบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาจะผ่านการประเมินคุณภาพ น้อย แสดงว่าการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีความพร้อมยกระดับเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ทำได้ยาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนการศึกษาและปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการและโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศที่มีความพร้อมในการยกระดับให้เป็นโรงเรี ยนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) ในรุ่นที่ 1 จำนวน 119 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กระทำโดยเทียบตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 : 07-610) ที่ความคลาดเคลื่อ น 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 119 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 86 โรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยความสำเร็จ ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ในงานวิจัยนี้ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการและลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เป้าหมาย คุณภาพบุคลากร นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ ทรัพยากร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการ วัดจากแนวทางการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) มี 7 หมวด คือ

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

หมวด 7 ผลลัพธ์ มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ
2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน
3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
4) ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
5) ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2559

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรอบแนวคิดและหลักการจึงเกี่ยวข้องกับ 2 ประเด็น คือ ปัจจัยความสำเร็จ และ ความสำเร็จในการบริหารจัดการ

1. กรอบแนวคิด ปัจจัย ความสำเร็จ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ นักวิชาการประกอบด้วย Steers (1977:7-10) , Katz and Kahn (1978 : 114-115) , Wendell L. French and Cecil H. Bell French and Bell (1984:41-42) , Moorhead and Griffin (1998 : 558-560) , Hertling (2000:26) , Gibson (2000 : 15-17) , Hoy and Miskel (2001 : 293 - 297) และ Owens (2004:140-141) ได้ปัจจัยความสำเร็จ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ เป้าหมาย คุณภ าพบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

2. ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล วัดระดับความสำเร็จตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) มี 7 หมวด ซึ่งผู้วิจัย ได้แบ่ง งมุมมองการวัดออก เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ และ ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย หมวด 7 ผลลัพธ์ มี 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

สามารถแสดงเป็นแผนกรอบแนวคิดได้ ดังแผนภาพที่ 1

ปัจจัยความสำเร็จ

1. ปัจจัยภายนอก

1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2 ลักษณะผู้รับบริการ

1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยภายใน

2.1 คุณภาพบุคลากร

2.2 เป้าหมาย

2.3 ทรัพยากร

2.4 นโยบายและการปฏิบัติ

2.5 โครงสร้างองค์กร

2.6 วัฒนธรรมองค์กร

→

ความสำเร็จในการบริหารจัดการ

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล

หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ด้านหลักสูตรและกระบวนการ

7.2 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

7.3 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

7.4 ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

7.5 ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ได้ให้การนิยามศัพท์การศึกษา สำหรับการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษา ที่จัดการศึกษาตามนโยบายยกระดับคุณภาพกา รศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ

2. การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารให้มีวิธีการปฏิบัติและผลการดำเนินการที่ เป็นเลิศในระดับมาตรฐานโลก โดยใช้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management)

3. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการ ของ โรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ทั้ง ด้านสภาพการดำเนินงาน และด้านผลลัพธ์ ซึ่งวัดตามเ กณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ใน 7 หมวด คือ คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน หมวด4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ หมวด 7 ผลลัพธ์

3.1 การนำองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหาร โรงเรียนชี้นำการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมและ ผลการดำเนินการที่ ความคาดหวังของ โรงเรียนและทำให้ โรงเรียน มีผลการดำเนินการที่ดีได้อย่างยั่งยืน โดยการสร้า งบรรยากาศในโรงเรียน เพื่อกำกับให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม มีการพัฒนาจนบรรลุวิสัยทัศน์ จัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มาจากก ารวางแผนร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน และถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน และการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุความสำเร็จ

3.3 การมุ่งเน้นนักเรียน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญ และสร้างความผูกพัน กับผู้รับบริการ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยการกำหนดหลักสูตร สร้างนวัตกรรมการพัฒนานักเรียน ผ่านสื่อทางสังคม สื่อ

เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย มีการประเมินความพึงพอใจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและจัดการกับข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม

3.4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับ การดำเนินงาน รวบรวม วิเคราะห์ และการปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศภายใน โรงเรียน เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ในการจัดการความรู้ และใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายใน มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียน พร้อมมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

3.5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การจัดการ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากร เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ ร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในก ารทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานของโรงเรียน

3.6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักและระบบงานของโรงเรียน มี การออกแบบ การจัดการ ที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นที่นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ โรงเรียน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

3.7 ผลลัพธ์ หมายถึง ผลผลิตและผลที่เกิดจากการดำเนินการ โดยรวมของโรงเรียนประเมินผลลัพธ์ เพื่อตัววัดความก้าวหน้าข องการดำเนินการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ใน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและกระบวน ด้านการมุ่งเน้นบุคคล ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ โดยเก็บรวบรวมเป็นระบบสารสนเทศ เพื่อวัดความสำเร็จการดำเนินการของโรงเรียนตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

3.7.1 ด้านหลักสูตรและกระบวนการ หมายถึง ผลลัพธ์ของคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาและผลการดำเนินการของระบบการบริหารงานวิชาการ กระบวนการจัดการเรียนการสอนรวม ทั้งคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของตัววัดสำคัญด้านความสำเร็จตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

3.7.2 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน หมายถึง ผลลัพธ์การสร้างความพึงพอใจให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ที่มีต่อหลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน และบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน

3.7.3 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังความสามารถของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร การให้บริการสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ สำหรับบุคลากร ความเอื้ออาทรในระยะยาวแก่นักเรียนและผู้ปกครอง ที่ช่วยส่งเสริม ความผูกพันให้กับบุคลากร

3.7.4 ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร หมายถึง ผลลัพธ์ขององค์กรในเรื่องการนำองค์กรโดยผู้นำและการกำกับดูแลองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงสถานภาพการเงินที่ดี การเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม ซึ่งทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อ สังคมในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

3.7.5 ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ หมายถึง ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการดำเนินการด้านการเงิน ด้านการตลาด สมรรถนะการให้บริการ ความสำเร็จด้านขอบเขตการให้บริการของโรงเรียน รายได้ งบประมาณ กำไรหรือขาดทุน ฐานะด้านเงินสด (Cash Position) มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ (Net Assets) เงินบริจาคเพื่อการกุศลหรือเงินช่วยเหลือที่ได้รับ

4. ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อม ทำให้การบริหาร จัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากลประสบความสำเร็จ มีทั้งปัจจัยที่เป็นโอกาสและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในร ะยะสั้น ๆ ได้แก่ กลุ่มปัจจัยภายนอก และกลุ่มปัจจัยภายใน

4.1 ปัจจัยภายนอก หมายถึง ลักษณะของตัวแปรซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายนอกที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของ โรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้มากต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของ โรงเรียน และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารอาจจะเ ข้าไปควบคุมดูแลโดยตรงได้ค่อนข้างยาก ประกอบด้วย

4.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยี ของชุมชน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล

4.1.2 ลักษณะผู้รับบริการ หมายถึง ทัศนคติ และการให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล

4.1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ทัศนคติ และการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาโรงเรียน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน

บุคคล องค์กรชุมชน องค์วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.2 ปัจจัยภายใน หมายถึง ลักษณะของตัวแปรซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายในโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้ม ากต่อการดำเนินงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของ โรงเรียน โดยที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการเข้าไปควบคุมดูแล ประกอบด้วย

4.2.1 คุณภาพบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่งผลต่อก าร พัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล

4.2.2 เป้าหมาย หมายถึง ลักษณะของจุดหมายปลายทางที่โรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน มีทิศทาง และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

4.2.3 ทรัพยากร หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค วิธีการ องค์ความรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่โรงเรียนมาตรฐานสากลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

4.2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล การปฏิบัติงานตามภารกิจโรงเรียน การควบคุมองค์การ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

4.2.5 โครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย การกำหนดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร ตลอดจนการบรรยายบทบาทและลักษณะงาน

4.2.6 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมที่บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการถ่ายทอดแบบแผนวิธีการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้จะได้ข้อความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล อันจะเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ ระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนที่กำลังพัฒนาเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้มีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดการระบบคุณภาพให้สูงขึ้นเทียบเคียงตามเกณฑ์มาตรฐานสากล และให้เป็นแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลที่อยู่ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหาร

1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

2.1 แนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management :TQM)

2.2 แนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA)

2.3 การบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ในประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA)

2.4 การบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

3. แนวคิดการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School)

3.1 หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.2 ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.3 การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.4 ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.5 คุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.6 การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World – Class Standard)

3.7 ขั้นตอนการดำเนินงานการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของ การบริหาร

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของ การบริหาร (Administration) ไว้อย่างหลากหลายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร " หน้าที่ทางการบริหาร " ที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

รับขวัญ ภาคภูมิ (2547 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ ที่จะให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร ดำเนินไปได้สำเร็จลุล่วงตามเ ป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (ออนไลน์ .2548) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สุพร ไทยนิยม (2548 :12-14) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ โดยตระหนักถึงความสามารถความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่กัน ทำให้องค์การสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุพิน ศรีอุทิศ (2549 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในการบริหารและจัดการ โดยนำมาดำเนินการอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547 : 4) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ 1) มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง 3) ด้วยความประสานสัมพันธ์ และมีระบบระเบียบ และกฎเกณฑ์ 4) รู้จักใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม 5) ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ชัดเจน 6) วัตถุประสงค์ทุกคนรับรู้เห็นด้วยตรงกัน

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bamard (1964 : 72) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นระบบการทำงานภายในองค์การของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

Carter V.Good (1973 : 13) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นเทคนิค และกระบวนการทั้งหน้าที่ ที่ใช้ในองค์กรที่เกี่ยวเนื่องกับนโยบาย ซึ่งเป็นการแนะนำ ควบคุมและจัดการในทุกสิ่งทุกอย่างกับกิจการในโรงเรียนหรือองค์การธุรกิจ โดยกิจการต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่เป้าหมายทางการศึกษา

Hersey , Blanchard and Johnson (2001 : 5) ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้ วยปัจจัยทางการบริหารได้แก่ เครื่องมือต่างๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Hoy and Miskel (2001 : 437 – 438) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึง ผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหาร เพื่อนำปัจจัยในการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาดำเนินการบริหารงานตามกระบวนการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงาน

1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษา ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางกา รศึกษาแก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารสถานศึกษา และควบคุมสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 11 – 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารแ ละการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวก เพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกที่ให้กับ ครู อุปกรณ์ เครื่องมือ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

วรุณยุพา วิโนทพรรษ (2546 : 10) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับผู้เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ ในส่วนที่เกี่ยวกับก ารปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ- อุปกรณ์และการจัดการ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

เฉลิมชัย สมท่า (2547 : 6–7) ให้ความหมายว่า การบริ หารโรงเรียนเป็นกิจกรรมทางการศึกษา ที่จะกระทำอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รุ่งทิวา จักรกร (2548 : 138) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของโรง เรียน ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

รัชพล คชชารุ่งโรจน์ (2548:1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยยุทธ ชวนประกอบ (2550 : 14) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องที่จะต้องมีกา รกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งเป็นไปตามหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2550 : 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550 : 51) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุ

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยบุคคล ทรัพยากร กระบวนการ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม อาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โด ยมีการวางแผน การวินิจฉัย สั่งการ ควบคุมและจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.1 ความหมายและความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา4 ได้ให้ความหมายของสถานศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า "สถานศึกษา" หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ที่ต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิกา ร, 2546ข, หน้า 6) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาในระบบ และแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภท ของการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อ และประเภทอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นกำลังแ รงงานที่มีฝีมือ หรือศึกษาต่อในระดับอาชีพชั้นสูงต่อ ไป (กระทรวงศึกษาธิการ , 2546ข, หน้า 39-40) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และ

ถือว่าผู้เรียนมีความสำ คัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

วิชัย ตันศิริ (2547 : 55) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่รัฐควรจะถือเป็นหน้าที่ที่จะจัดให้ปวงชนชาวไทย ทุกคน แต่ในสังคมไทยปัจจุบันนี้ทุกคนมีควา มจำเป็นต้องศึกษาตลอดชีวิต ความรู้วิทยาการใหม่ก้าวหน้า และโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องเรียนรู้ของใหม่ ๆ บางคนอาจจะเรียนต่อระดับอุดมศึกษา บางคนจบอุดมศึกษาแล้วก็อยากเรียนต่อในระดับปริญญาเอก จบปริญญาเอก ก็ยังจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อ งกับชีวิต และหน้าที่การงาน ฉะนั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในขั้นต้นของสถานศึกษา จึงต้องสร้างพื้นฐานสำหรับการศึกษาตลอดชีวิตด้วยทักษะที่จำเป็น อาจกล่าวได้ 2 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถและทักษะวิเคราะห์ข้อเท็จจริง และแนวความคิด ความสามารถและทักษะตรงนี้ หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถแยกแยะความถูกความผิดของแนวคิดต่าง ๆ

2. ตามหลักตรรกวิทยา รวมทั้งมีความสามารถทักษะด้านสถิติตัวเลข รู้วิธีการที่ค้นหาข้อเท็จจริงและวิธีการที่จะศึกษาเรื่องต่าง ๆ รู้จักศึกษาข้อเท็จจริง สรุปข้อคิดเห็นของตนเอง และมีความอยากรู้อยากเ ห็นที่จะศึกษาด้วยตนเอง นั่นก็คือ การสอนคนให้อ่านหนังสือเป็น และอยากอ่านหนังสือ หากทำได้ก็บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาในระบบโรงเรียนนั้นหน่วยงานที่มีบทบาทและความสำคัญ ก็คือโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพราะกิจกรรมการศึกษาที่แท้จริงหรือการเรียนการสอนนั้น เกิดขึ้นที่โรงเรียน บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของสถานศึกษา ก็คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีคุณภาพ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

1.3.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 :33-73) ได้ปรับโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 แล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรับผิดชอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ ได้กำหนด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติในแต่ละด้านไว้อย่างละเอียด ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1.1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคมชุมชน และท้องถิ่น

1.1.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่า งๆที่กำหนดให้มีให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.1.4) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.1.5) นิเทศการใช้หลักสูตร

1.1.6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.1.7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีแนวปฏิบัติดังนี้

1.2.1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้ ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้อ งกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากา ศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

1.2.3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

1.2.4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.3) การวัดผล ประมวลผลและเทียบโอนผลการเรียน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1.3.1) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลสถานศึกษา

1.3.2) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3.3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

1.3.4) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

1.3.5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

1.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.4.1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

1.4.2) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.4.3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล รอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

1.5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.5.1) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

1.5.2) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

1.5.3) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ

1.5.4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับ สถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

1.5.5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีแนวการปฏิบัติดังนี้

1.6.1) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง

1.6.2) จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

1.6.3) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

1.6.4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7) การนิเทศการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.7.1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

1.7.2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

1.7.3) ประเมินผลการจัดระบ บ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

1.7.4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.7.5) การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่ น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8) การแนะแนวการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.8.1) จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

1.8.2) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

1.8.3) ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

1.8.4) ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้าน การแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.9.1) จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.9.2) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัง ชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1.9.3) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

1.9.4) ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.9.5) ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.9.6) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.9.7) ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็ นระบบและต่อเนื่อง

1.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.10.1) การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

1.10.2) จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น

1.10.3) การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.10.4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

1.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับการศึกษาอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.11.1) ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึ กษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1.11.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.12.1) สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.12.3) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.1.1) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

2.1.2) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา

2.1.3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2.2) การจัดสรรงบประมาณ มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.2.1) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

2.2.2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ

2.2.3) การโอนเงินงบประมาณ

2.3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและทำรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.3.1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานการประเมินผล การใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.4.1) การจัดการทรัพยากร

2.4.2) การระดมทรัพยากร

2.4.3) การจัดหารายได้และผลประโยชน์

2.4.4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4.5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.5) การบริหารการเงิน มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.5.1) การเบิกเงินจากคลัง

2.5.2) การรับเงิน

2.5.3) การเก็บรักษาเงิน

2.5.4) การจ่ายเงิน

2.5.5) การนำส่งเงิน

2.5.6) การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

2.6) การบริหารการบัญชี มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.6.1) การจัดทำบัญชีการเงิน

2.6.2) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.6.3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

2.7.1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

2.7.2) การจัดหาพัสดุ

2.7.3) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

2.7.4) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

3.1.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

3.1.2) การกำหนดตำแหน่ง

3.1.3) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

3.2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

3.2.1) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ .ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.2.3) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.2.5) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

3.3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.3.4) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.3.5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.3.6) งานทะเบียนประวัติ

3.3.7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.4) วินัยและการศึกษาวินัย มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

3.4.1) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3.4.2) กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

3.4.3) การอุทธรณ์

3.4.4) การร้องทุกข์

3.4.5) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5) การออกจากราชการ มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้

3.5.1) การลาออกจากราชการ

3.5.2) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5.3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

3.5.6) กรณีมีมลทินมัวหมอง

3.5.7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือ รับโทษจำคุ ก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1) การดำเนินงานธุรการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.1.2) วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสม

4.1.3) จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.4) จัดหา Hardware และSoftware ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบที่กำหนดไว้

4.1.5) ดำเนินการงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า

4.1.6) ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภ าพ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.1.6.1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ .ศ. 2526

4.1.6.2) ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ .ศ. 2544

4.2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.2.1) รวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2) สนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3) ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.4) จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี

4.2.5) ประสานการดำเนินงานตามมติที่ประชุมในเรื่องการอนุมัติ อนุญาต สั่งการ เร่งรัด การดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการสถานศึก ษาขั้นพื้นฐานทราบ

4.3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสาระสนเทศ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.3.1) สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.2) จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3.3) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.4) พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ

4.3.5) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.3.6) นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและ การประชาสัมพันธ์

4.3.7) ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะๆ

4.4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.4.1) จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา

4.4.2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.4.3) ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.4.4) เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.4.5) กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.4.6) ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีขอบข่ายการดำเนินงานดังนี้

4.5.1) การจัดระบบการบริหาร มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.5.1.1) ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา

4.5.1.2) วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา

4.5.1.3) นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา

4.5.1.4) ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชนทั่วไปทราบ

4.5.1.5) ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด

4.5.1.6) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ

4.5.2) การพัฒนาองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.5.2.1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

4.5.2.2) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุม โครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

4.5.2.3) ดำเนินการพัฒนาบุค ลากรให้มีความรู้ ทักษะเจตคติ ความสามารถที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา

4.5.2.4) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.5.2.5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.5.2.6) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4.6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.6.1) สำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.2) วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.6.3) ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4.6.4) สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

4.6.5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4.6.6) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.6.7) ติดตามประเมินผลการใช้เทคโน โลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

4.7) การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.7.1) สำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.7.2) จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.7.3) จัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกด้าน

4.7.4) ติดตาม ประเมินผลการสนับสนุ นและอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

4.7.5) นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

4.8) การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.8.1) กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4.8.2) บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

4.8.3) ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4.8.4) สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และของสถานศึกษา

4.9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.9.1) ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรว จข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4.9.2) จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

4.9.3) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.9.4) เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.10) การรับนักเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.10.1) ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษาร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

4.10.2) กำหนอแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.10.3) ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด

4.10.4) ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

4.10.5) ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรี ยนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ -นอกระบบและตามอัธยาศัย มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.11.1) สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบและอัธยาศัย

4.11.2) กำหนดแนวทางและความเชื่อม โยงในการจัดและพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ แนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.11.3) ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4.11.4) ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.11.5) ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4.12) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.12.1) วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน

4.12.2) ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน

4.12.3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.12.4) สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

4.13) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.13.1) ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

4.13.2) วางแผนประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

4.13.3) จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

4.13.4) พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

4.13.5) สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

4.13.6) ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม ต่อไป

4.14) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.14.1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น

4.14.2) ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.15) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.15.1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจสถานศึกษา

4.15.2) วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง

4.15.3) กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.15.4) วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.15.5) ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นำมาตรการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ

4.15.6) ดำเนินการควบคุมตามหลักเก ณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.15.7) ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายใน ตามมาตรการที่กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม

4.15.8) รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

4.16) งานบริการสาธารณะ มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.16.1) จัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ

4.16.2) จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการต่อสาธารณะ

4.16.3) ให้บริการข้อมูล ข่าวสาร และบริการอื่นๆ แก่สาธารณชนตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4.16.4) พัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

4.16.5) ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

4.17) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น มีแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

4.17.1) จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ตาม ความเหมาะสมและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4.17.2) ให้ผู้รับผิดชอบงานวางแผนการปฏิบัติงานและดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4.17.3) กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4.17.4) ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมาย

2. การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

การนำแนวคิดของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพมาดำเนินการในระบบการศึกษามีจุดมุ่งหมายใหญ่ที่สำคัญ คือ เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒน าเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือ ในการ

ที่โรงเรียนดำเนินการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงว่าโรงเรียนได้พัฒนา สู่มาตรฐานสากล เพราะได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยยึดหลักการดำเนินงานเชิงระบบ เพื่อช่วยให้โรงเรียนสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งแนวคิดของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ประกอบด้วย

2.1 **แนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ**

แนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (Total Quality Management :TQM) ได้รับการริเริ่มโดย ไฟเกนบาม (Feigenbaum) ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ในขณะดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพที่บริษัท General Electric Co. แนวคิดนี้เริ่มมีความชัดเจนเมื่อองค์กรมาตรฐานสากล (International Organization for Standardization) ได้ประกาศใช้ระบบคุณภาพ หรือเรียกว่ามาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 เมื่อ พ.ศ.2530 (สมศักดิ์ ดลประสิทธ์ .2539 : 11-12) แต่ได้ใช้คำว่า TQM ในปี1983 โดยใช้คำว่า TQC เป็นเรื่องที่ว่าด้วย ระบบประสิทธิภาพ สำหรับการนำ 3 เรื่องมาผสมผสานกัน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพ การรักษาคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพ ส่วนคำว่า TQM เป็นการนำหลักการของ TQC มาใช้ในองค์การ โดยพิจารณาในเรื่องของคุณภาพ การผลิตและการบริการ ซึ่งเป็นกลยุทธ์พื้นฐานทางธุรกิจ และเป็นปัจจัยในเรื่องความก้าวหน้าทางธุรกิจและความสามารถด้านเศรษฐศาสตร์ ในช่วงทศวรรษที่ 1980 ได้มีการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยเน้นการบริหารที่มีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน เพื่อให้มีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า จากหลักการนี้ องค์การมาตรฐานอุตสาหกรรมสากล (International Standardized Organization) ได้นำมากำหนดเป็นระบบคุณภาพมาตรฐานสากล เรียกว่า ISO9000 ซึ่งเป็นการนำหลักการบริหารแบบมุ่งคุณภาพโดยรวมสู่การปฏิบัติ ระบบคุณภาพ ISO9000 ได้ประกาศใช้เมื่อ ค .ศ.1987 (สมศักดิ์ ดลประสิทธ์ .2539 : 20) และได้นำหลักการและแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จมาใช้เพื่อประเมินบริษัทต่างๆ และมอบรางวัล เช่น รางวัลเดมิ่งไพรซ์ (Deming Prize) ของประเทศญี่ปุ่น และรางวัลบัลดริจอะวอร์ด (Baldrige Award) หรือมัลคอมบรัลดริจเนชั่นแนลควอลิ ตี้อะวอร์ด (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ของประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับในวงการศึกษาก็มีความพยายามที่จะนำแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จมาประยุกต์ใช้เช่นเดียวกัน โดยในปี ค .ศ.1995 ได้มีการนำข้อกำหนดใน MBNQA มาใช้ในทางการศึกษา ซึ่งมีข้อกำ หนดคล้ายกันเรียกว่า Education Pilot Criteria 1995 (สมศักดิ์ ดลประสิทธ์.2539 : 53)

ปรัชญาของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ

1. ความมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร (Company Wide)
2. ความมีระบบ (Systematic)
3. การตัดสินใจด้วยข้อเท็จจริง (Scientific)

หลักการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ

1. การบริหารเน้นที่ลูกค้า (Customer Oriented Management)
2. ความเป็นเลิศด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Excellence)
3. ความเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์ (Product Leadership)
4. ความเป็นเลิศด้านการบริหาร (Management Excellence)

โครงสร้างพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของ TQM สำหรับสถาบันการศึกษา

รายละเอียดของ TQM สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1) การพิจารณา TQM การรวมที่เป็นแนวคิดเชิงระบบ (Systematic approach) เราจะต้องไม่ลืมว่า ระบบของสถาบันกา รศึกษา (educational system) แทบทั้งสิ้น กล่าวคือ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ หน่วยนำเข้า (input) หน่วยกระบวนการผลิต (processing units) และผลลัพธ์ (outputs) ซึ่งถ้าพิจารณาในรายละเอียดที่เพิ่มเติมแล้วองค์ประกอบเหล่านี้ มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับภา คการผลิตของอุตสาหกรรมและการบริการเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นโครงสร้างหลักของระบบ TQM สำหรับภาคการศึกษาจึงมีหลักการพื้นฐานเช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรม

2) เมื่อพิจารณาจากหน่วยโครงสร้างของกิจกรรมคุณภาพหลัก (basic quality units) Feigenbaum (1991 อ้างถึงใน สุนทร, 2542) กล่าวว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยการบริหารหน่วยกิจกรรมคุณภาพหลักจากระดับต้นสู่ระดับสูงสุดเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

ในขณะนี้สถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่และมีชื่อเสียงที่สุดของประเทศไทยคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทางคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้มีแนวคิ ดและนโยบายชัดเจนต่อการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย โดยการนำแนวคิดและหลักการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยโดยใช้เทคนิคและกระบวนการ TQM มาใช้

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2543: 19-33) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การนำ TQM มาใช้ในสถาบันอุดศึกษาไท ยว่ากลยุทธ์การนำ TQM ไปประยุกต์ใช้จำเป็นต้องนำไปปรับให้เหมาะสมกับสภาพและวัฒนธรรมขององค์กร เพราะปรัชญาหรือแนวคิดของ TQM ไม่ใช่โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ได้กับทุก ๆ ปัญหาและทุกองค์กร จึงขอนำเสนอข้อคิดในการนำ TQM มาใช้ในสถาบัน ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM และวิธีการนำมาใช้
2. ต้องสอดคล้องและสนองต่อเป้าหมายขององค์กร
3. การนำ TQM มาใช้ต้องตัดสินใจให้แน่นอนแล้วจึงกำหนดขั้นตอน
4. ควรนำมาประยุกต์ใช้เป็นบางส่วนโดยค่อย ๆ นำมาใช้ทีละน้อย ไม่ใช้เต็มรูปแบบ
5. การกำหนดรางวัลต้องไม่ผูกพันกับระบบขั้นหรือซี
6. มหาวิทยาลัยต้องแต่งตั้งผู้นำหรือทีมงานกลางเป็นแกนหลัก เพื่อดำเนินงาน TQM ก่อน
7. สร้างระบบกระบวนการใช้ TQM ให้ง่ายที่สุด
8. มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
9. ต้องมีความพร้อมในด้านทรัพยากรบุคคล

ประเทือง ภูมิ ภัทราคม (2539: 66-71) TQM สามารถนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาได้ทุกเรื่องแต่การนำไปใช้จะต้องคำนึงถึงหลักการนำไปใช้ต้องพิจารณาอุปสรรคต่าง ๆ มีการเริ่มต้นที่ดีจึงจะเชื่อได้ว่าจะประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2539: 56-61) ได้กล่าวว่า การนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการปริหารการศึกษาเป็นวิธีการบริหารงานให้เกิดคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ทุก ๆ กิจกรรมโดยทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนรับผิดชอบ โดยการปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลจากการบริหารงานที่มีคุณภาพและจะทำให้การศึกษาของชาติที่มีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งห มายของการจัดการศึกษาแนวคิดและหลักการ TQM ที่สำคัญ ๆ ที่ผู้บริหารควรจะตระหนัก ได้แก่

1. การมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการในที่นี้หมายถึง นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนหรือผู้ที่เสียค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาอื่น ๆ
2. การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน
3. การเข้ามามีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความคิดที่หลากหลายมาปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน

นอกจากนี้ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องของ “การทำให้ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรกและทุก ๆ ครั้ง” ซึ่งจะนำสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

โดยสรุป TQM เป็นระบบการจัดการที่เน้นมนุษย์ (a peple-focused management system) กล่าวคือ เป็นกระบวนการทางวัฒนธรรมที่มุ่งเปลี่ยนแปลงคนทั้งหมดในองค์การ เพื่อให้หันมาสนใจปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือการสร้างความเป็นเลิศในระดับโลก TQM มีความหมายหลายอย่างในตัวเอง กล่าวคือเป็นทั้งกลยุทธ์ เทคนิค ระบบการจัดการ รวมไปถึงปรัชญาและเครื่องมือในการแก้ปัญหาขององค์การ สาเหตุที่ TQM มีความสำคัญก็เพราะการ

เปลี่ยนแปลงทางด้านการผลิต การตลาด และการเงิน เนื่องจากองค์การต้องการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อต่อสู้กับการแข่งขัน โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นตัวเร่งตลาดและการแข่งขันเปิดกว้างออกอย่างไร้พรมแดน องค์การต้องหาทางลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพ เพื่อเอาตัวรอดและสร้างความเจริญก้าวหน้า ประกอบกับมีตัวอย่างความสำเร็จของ TQM จากกิจการต่าง ๆ ทั้งในประเทศญี่ปุ่น ประเทศตะวันตกและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก

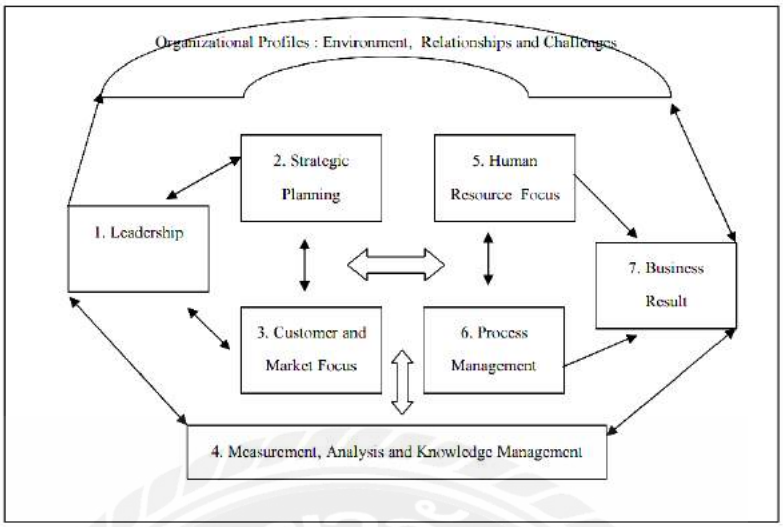
2.2 **แนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ(Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA)**

เกณฑ์รางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ของประเทศ สหรัฐอเมริกาสร้างขึ้นในปี ค .ศ. 1987 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม แล ะสร้างขีดความสามารถทางการ แข่งขันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์การต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนามาตรฐานและคุณภาพของการบริหาร จัดการขององค์การ ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการ MBNQA เป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆหลายประเทศทั่วโลกนำไป ประยุกต์ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซียและฟิลิปปินส์ เป็นต้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551:7) ซึ่งสามารถสรุปตามตาราง 1 เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA

ตารางที่ 1 เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการการ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2549 :1)

ประเทศ	ชื่อเกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA	ปี ค.ศ. ที่เริ่มประกาศมอบรางวัล
Australia	Australian Business Excellence Award (ABEA)	1988
European	European Quality Award (EQA)	1989
Singapore	Singapore Quality Award (SQA)	1994
Japan	Japan Quality Award (JQA)	1995

กรอบแนวคิดของเกณฑ์ดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดที่มีลักษณะเป็นการบูรณาการและสามารถที่ จะปรับและประยุกต์ใช้ได้กับองค์การทุกประเภทโดยในปัจจุบัน MBNQA เรียกได้ว่าเป็นเกณฑ์การประเมินคุณภาพความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดโดยอยู่บน หลักการที่ว่า องค์การที่อยู่รอดได้จะต้องสร้างผลสำเร็จและผลลัพธ์ที่มีคุณค่า (สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ, 2548 :2) ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดเกณฑ์การประเมินคุณภาพความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (Criteria for Performance Excellence) (Baldrige National Quality Program, 2007: 5)

กรอบแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพของ Malcolm Baldrige National Quality Award ปี 2007 มีปัจจัยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การนำองค์การ(Leadership) จำแนกเป็น

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values)และการสื่อสารและผลการ ดำเนินการขององค์การ (Communication and Organization Performance)

1.2 ธรรมาภิบาล และ ความรับผิดชอบต่อสังคม (Governance and Social Responsibilities) ประกอบด้วยธรรมาภิบาลขององค์การ (Organizational Governance) จริยธรรมและความถูกต้องด้วยกฎหมาย (Legal and Ethical Behavior) และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (Support of Key Communities)

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) จำแนกเป็น

2.1 การจัดทำหรือการพัฒนา กลยุทธ์ (Strategy Development)

2.2 การถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ(Strategy Deployment)

3. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (Customer and Market Focus) จำแนกเป็น

3.1 การมี ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและการตลาด (Customer and Market Knowledge)

3.2 ความพึงพอใจและ ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships and Satisfaction)

4. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) จำแนกเป็น

4.1 การวัด การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานขององค์การ (Measurement Analysis and Review of Organizational Performance)

4.2 การจัดการด้านข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้ในองค์การ (Information and Knowledge Management)

5. การมุ่งเน้นบุคคลากร(Human Resource Focus) จำแนกเป็น

5.1 การผูกมัดมีส่วน ร่วมของบุคคลากร (Human Resource Focus Engagement)

5.2 สิ่งแวดล้อมการทำงานบุคคลากร (Human Resource Environment)

6. การจัดการกระบวนงาน (Process Management) จำแนกเป็น

6.1 กระบวนการสร้าง คุณค่า (Value Creation Process)

6.2 กระบวนงานที่สนับสนุนและการวางแผนการดำเนินงาน (Support Processes and Operational Planning)

7. ผลการดำเนินงาน (Business Results) จำแนกเป็น

7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ(Product and Service Outcomes)

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า (Customer -Focused Outcomes)

7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด(Financial and Market Outcomes)

7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร(Human Resource Outcomes)

7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล ของกระบวนการ (Organizational Effectiveness Outcomes)

7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ(Leadership Outcomes)

จากแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ดังกล่าวได้เป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติหลายประเทศรวมทั้งร างวัลคุณภาพแห่งชาติของ ประเทศไทย (Thailand Quality Award : TQA) เพื่อให้องค์การสู่ความเป็นเลิศ

2.3 แนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์การที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award : TQA)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เริ่มต้นตั้งแต่มีการลงนามในบันทึก ความเข้าใจระหว่างสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งชาติเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2539 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้นใน ประเทศไทยและตระหนักถึงความสำคัญของรางวัลนี้ สำนักงานคณะ กรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติจึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของ ประเทศซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 โดยมีสถาบันเพิ่ม ผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆทั้งภาครัฐและ เอกชนเพื่อเผยแพร่สนับสนุนและผลักดันให้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการนำเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์การที่มีวิธีปฏิบัติและ ผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลกจะได้รับการประกาศเกียรติคุณด้วยรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และองค์การที่ได้รับรางวัลจะนำเสนอวิธีปฏิบัติที่นำองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง ให้องค์การอื่นๆนำไปประยุกต์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน เมื่อมีการขยายการดำเนินงาน ดังกล่าวออกไปอย่างกว้างขวาง ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , 2551:7)

วัตถุประสงค์ของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ(Thailand Quality Award : TQA)

1. สนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถ ในการแข่งขัน

2. ประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์การที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก

3. กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4. แสดงให้นานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

ประโยชน์จากการกรอบแนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่มีต่อองค์การ

เนื่องจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นบรรทัดฐานสำคัญของการประเมินตนเองของ องค์การ ทำให้องค์การภาครัฐและภาคเอกชนทุประเภทและทุกขนาดที่นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เป็นกรอบการประเมินระดับมาตรฐานโลกไปเปรียบเทียบกับ ระบบการบริหารจัดการของตน จะได้รับ ประโยชน์ทุกขั้นตอนเริ่มจากการตรวจประเมินตนเอง ผู้บริหารจะทราบถึงสภาพที่แท้จริงว่าระบบการ บริหารจัดการของตนยังขาดตกบกพร่องในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการ

และเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เมื่อองค์การปฏิบัติตามแ ผนจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีความพร้อม และ ตัดสินใจสมัครรับรางวัล องค์การจะได้รับการตรวจประเมินด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพโดย ผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ตรวจประเมินจะให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยระบุจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงซึ่ งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวางแผนปรับปรุงองค์การให้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป สำหรับองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติจะเป็นที่ยอมรับจากองค์การ ต่างๆทั้งในและต่างประเทศซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การและสร้างโอกาสส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยการนำเสนอวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จเพื่อ เป็นแบบอย่างให้แก่องค์การอื่น นำไปประยุกต์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , 2551 : 8)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ จัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมหลักและแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์
2. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า
3. การเรียนรู้ขององค์การและของแต่ละบุคคล
4. การให้ความสำคัญกับพนักงานและคู่ค้า
5. ความคล่องตัว
6. การมุ่งเน้นอนาคต
7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม
8. การจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง
9. ความรับผิดชอบต่อสังคม
10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า
11. มุมมองในเชิงระบบ

จะเห็นว่า ค่านิยมหลักและแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวมาจากความเชื่อและพฤติกรรมขององค์กรที่มีการดำเนินการที่ดีหลายแห่ง ดังนั้น ค่านิยมหลักและแนวคิดนี้จึงเป็นพื้นฐานในการนำผลการดำเนินการที่สำคัญและความต้องการด้านการปฏิบัติการมาบูรณาการภายในกรอบการจัดการที่เน้นผลลัพธ์เพื่อสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการและการให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์การสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อทำให้ เกณฑ์สอดประสานซึ่งกันและกันอย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

1. การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์

ผู้นำระดับสูงขององค์การควรกำหนดทิศทาง ค่านิยมและ ความคาดหวังขององค์การ ทำให้เกิดความสมดุลของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด นอกจากนี้ควรสร้างแรงบันดาล ใจ จูงใจกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้ องค์การประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการและผลการดำเนินการของ คณะกรรมการธรรมาภิบาลขององค์การรวมทั้งควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการมีพฤติกรรมที่มี จริยธรรมและการมีส่วนร่วมในการวางแผน การสื่อสาร การสอนงาน การพัฒนาผู้นำในอนาคต การทบทวนผลการดำเนินการขององค์การ

2. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า

องค์การต้องคำนึงถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติพิเศษทั้งหมด ของผลิตภัณฑ์และบริการรวมทั้งช่องทางที่ลูกค้าเข้าถึงองค์การเพื่อสร้างคุณ ค่าให้แก่ลูกค้าซึ่งจะนำไปสู่การได้ลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจของลูกค้า ความนิยมของลูกค้า การกล่าวถึงในทางที่ดี การรักษา ลูกค้าไว้และความภักดี ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการรักษาลูกค้าไว้และความภักดีการเพิ่มส่วนแบ่งตลาดและการเติบโตของธุรกิจโดยต้องรับฟังเสียงของลูกค้า

3. การเรียนรู้ ขององค์การและของแต่ละบุคคล

องค์การต้องมีแนวทางที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดีในเรื่องการเรียนรู้ขององค์การและของแต่ละ บุคคล การเรียนรู้ ขององค์การและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่มีอยู่และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้ต้องถูกปลูกฝังในแนวทางที่องค์การปฏิบัติ เพราะการเรียนรู้ ส่งผลต่องค์กร อาทิ การเพิ่มมูลค่าให้แก่ลูกค้าผ่านผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ หรือที่ปรับปรุงใหม่และการสร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ ดังนั้น องค์การจึงต้องลงทุนด้านการเรียนรู้ ของแต่ละบุคคลโดยการให้การศึกษา การฝึกอบรมและโอกาสต่างๆในการก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4. การให้ความสำคัญกับพนักงานและคู่ค้า

การให้ความสำคัญกับบุคลากร คือ การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนาและมีความผาสุกซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการดำเนินการที่ดี องค์การต้องการความร่วมมือทั้งภายใน และภายนอกองค์การเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวม ได้ดีขึ้น

5. ความคล่องตัว

องค์การต้องมีความคล่องตัวเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาและมีการแข่งขันในระดับโลก หมายถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่นตอบสนองที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การต้องใช้เวลาให้สั้นลงในการนำผลิตภัณฑ์และ บริการใหม่หรือปรับปรุงใหม่เข้าสู่ตลาดรวมทั้งองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรและองค์การภาครัฐต้อง ตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อประเด็นใหม่หรือที่กำลังเกิดขึ้นของสังคม จะเห็นได้ว่า องค์การต้องบูรณาการการทำงานแต่ละขั้นตอนในกิจกรรมต่างๆ (อาทิ Concurrent Engineering) เริ่มตั้งแต่การวิจัยหรือกรอบแนวคิดไปจนถึงการนำไปใช้เชิงพาณิชย์ และ การนำไปปฏิบัติ อาทิการปรับปรุงที่สำคัญในการลดเวลาต่อการตอบสนองความต้องการของ ลูกค้าซึ่งจะผลักดันให้มีการปรับปรุงต่างๆในเรื่องระบบงาน องค์การคุณภาพ ต้นทุนและผลิตภาพไปพร้อมกัน

6. การมุ่งเน้นอนาคต

ปัจจุบันการสร้างองค์การที่มีความยั่งยืนในสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันต้องอาศัยความ เข้าใจปัจจัยต่างๆทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อองค์การและตลาด ทั้งนี้องค์การต้องมี แนวคิดที่การมุ่งเน้นอนาคตและมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธะระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ลูกค้า บุคลากรผู้ส่งมอบ และคู่ค้า ผู้ถือหุ้น สาธารณชนและชุมชน ดังนั้นการวางแผนงานของ องค์การควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ความคาดหวังของลูกค้าโอกาสในการสร้างธุรกิจ ใหม่และความร่วมมือทางธุรกิจและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

7. การจัดการเพื่อนวัตกรรม

เนื่องจากนวัตกรรม หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ โปรแกรม กระบวนการและการปฏิบัติการขององค์การรวมทั้งการสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยนวัตกรรมมีความสำคัญต่อก ารดำเนินการในทุกแง่มุม ทุกระบบงานและทุกกระบวนการ ดังนั้น ผู้นำองค์การจึงควรชี้นำและจัดการให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเรียนรู้

8. การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง

การวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการมีความสำคัญต่อองค์การเพราะการจัดการผลการดำเนินการขององค์การต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศหลายประเภท รวมทั้งการเปรียบเทียบผลการดำเนินการเชิงแข่งขัน ดังนั้น องค์การจึงควรจำแนกข้อมูลเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ เช่น จำแนก ตามตลาด ตามสายผลิตภัณฑ์และตามกลุ่มบุคลากร เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญต่อการเลือก และใช้ตัววัดหรือดัชนีชี้วัดผลการดำเนินการ เพื่อสะท้อนถึงปัจจัยต่างๆที่นำไปสู่การปรับปรุง ผลการ ดำเนินการในด้านลูกค้า การปฏิบัติการ การเงินและจริยธรรม

9. ความรับผิดชอบต่อสังคม

ผู้นำองค์การควรให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบที่มีต่อสาธารณะ พฤติกรรมที่มีจริยธรรมและความจำเป็นในการบำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีด้วย ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีมุ่งเน้น

จริยธรรมและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากร ดังนั้น การวางแผนจึงควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต การกระจายผลิตภัณฑ์ การขนส่ง การใช้และการกำจัดผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตาม องค์การไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับของ ท้องถิ่น จังหวัดหรือประเทศเท่านั้น แต่ควรใช้เป็นโอกาสในการปรับปรุงเพื่อให้องค์การปฏิบัติให้ เหนือกว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดที่ เกี่ยวข้องที่บังคับใช้ในองค์การ

ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด การปฏิบัติด้านจริยธรรมอย่างจริงจังควรเป็นข้อกำหนดและต้องมีการตรวจ ติดตามโดยคณะกรรมการธรรมาภิบาลขององค์การ ทั้งนี้ กา รจัดการในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นต้องใช้ตัววัดที่เหมาะสม และความรับผิดชอบของภาวะผู้นำสำหรับตัววัดดังกล่าว

10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า

การวัดผลการดำเนินการขององค์การ จำเป็นต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ผลลัพธ์ดังกล่าวควรใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและรักษาความสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ลูกค้า บุคลากร ผู้ถือหุ้น ผู้ส่งมอบและคู่ค้า สาธารณะและชุมชน การสร้างคุณค่าให้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ทำให้องค์การสามารถสร้างความภักดีต่อองค์การนำไปสู่การเติบ โตทางเศรษฐกิจและช่วยเหลือสังคม

การใช้ตัววัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตาม (Leading & Lagging) ร่วมกันอย่างสมดุลเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสื่อลำดับความสำคัญระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ การตรวจติดตามผลการดำเนินการจริงและเป็นพื้นฐานที่เด่นชัดในก ารปรับปรุงผลลัพธ์ต่างๆ

11. มุมมองในเชิงระบบ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติให้มุมมองเชิงระบบในการจัดการองค์การและกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ คือผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เกณฑ์ทั้ง 7 หมวดและค่านิยมหลักเป็นกรอบในการสร้างระบบและบูรณาการกลไกของระบบ เข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การจัดการผลการดำเนินการโดยรวมให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการสังเคราะห์อย่างเฉพาะเจาะจง ความสอดคล้องในแนวทางเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นกรอบการบริหารจัดการตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติว่า มุมมองในเชิงระบบครอบค ลุมถึงการที่ผู้นำระดับสูงมุ่งเน้นทิศทางเชิงกลยุทธ์และมุ่งเน้นลูกค้าคือผู้นำระดับสูง ตรวจติดตาม ปรับปรุงแก้ไขและจัดการผลการดำเนินการโดยใช้ผลลัพธ์เป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ มุมมองในเชิงระบบรวมถึงการใช้ตัววัดดัชนีวัดและความรู้ขององค์การ

สร้างกลยุทธ์ที่สำคัญ คือการ เชื่อมโยงกลยุทธ์เหล่านี้เข้ากับกระบวนการที่สำคัญและการจัดสรรทรัพยากรให้มีความ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการโดยรวมและทำให้ลูกค้ารวมทั้งผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียพึงพอใจ จะเห็นได้ว่า มุมมองในเชิงระบบ คือการจัดการทั้งองค์การและองค์ประกอบแต่ละส่วนเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์การ ค่านิยมหลักทั้ง 11 ประการจึงถูกนำมาใช้กับองค์การที่เป็นเลิศเพื่อเป็นแนวทางการ ปฏิบัติงานโดยแต่ละองค์การนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นการสร้างค่านิยม หรือรากฐานที่มั่นคงให้แก่องค์กรและค่านิยม ทั้ง11 ประการ เป็นหลักคิดที่อยู่คู่กับองค์กรที่เป็นเลิศได้อย่างถาวร

2.4 เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA)

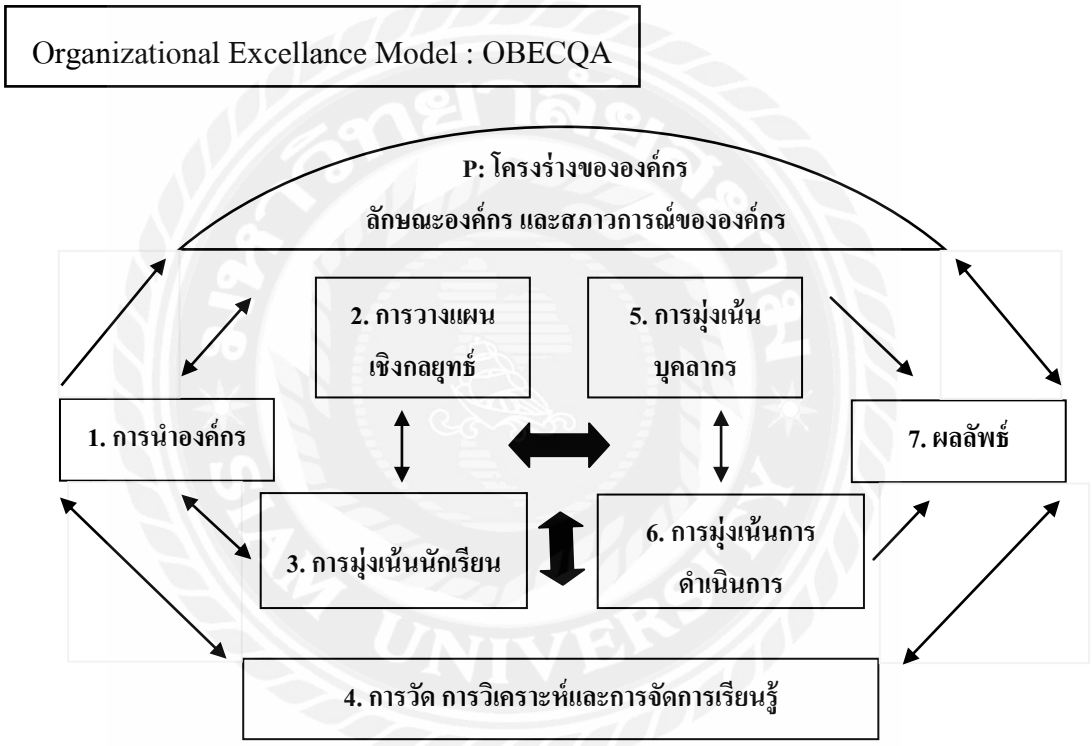
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยให้โรงเรียนพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีต้นแบบมาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งได้มีการพัฒนาปรับปรุงมาตลอด เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กร เกณฑ์ได้พัฒนาไปสู่มุมมองเชิงระบบที่ครอบคลุมแ ละบูรณาการการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กร(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2557 : คำนำ)

เพื่อให้การขับเคลื่อนดังกล่าวเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ “บริหารเยี่ยม : ผลลัพธ์ยอด” สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึก ษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลปี 2557-2558 นี้ขึ้น เพื่อให้โรงเรียนนำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีประ สิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2557 : คำนำ)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558(สำนักงานคณะกรร มการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 1)

กรอบความคิดของเกณฑ์

กรอบความคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ : มุมมองในเชิงระบบ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพ 3 ได้ดังนี้



แผนภาพ 3 กรอบความคิด รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ ข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 7 หมวดด้วยกัน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียน 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ และ 7) ผลลัพธ์(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 1)

โครงร่างองค์กร

โครงร่างองค์กร กำหนดบริบทให้แก่วิธีการที่องค์กรปฏิบัติ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่สำคัญในการทำงาน ความท้าทายและความได้เปรียบเสียเปรียบเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางที่กำหนดกรอบให้แก่ระบบการจัดการผลการดำเนินการขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 2)

การปฏิบัติการของระบบ

การปฏิบัติการของระบบประกอบด้วยเกณฑ์ 6 หมวดที่อยู่ส่วนกลางของภาพ ซึ่งระบุลักษณะของการปฏิบัติการและผลลัพธ์ที่องค์กรบรรลุ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 2)

การนำองค์กร (หมวด 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (หมวด 2) และการมุ่งเน้นนักเรียน (หมวด 3) ประกอบกันเป็นกลุ่มการนำองค์กร หมวดต่าง ๆ เหล่านี้ถูกจัดไว้ด้วยกันเพื่อเน้นความสำคัญว่าการนำองค์กรต้องมุ่งที่กลยุทธ์และนักเรียน ผู้นำระดับสูงต้องกำหนดทิศทางขององค์กรและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจในอนาคต

การมุ่งเน้นบุคลากร (หมวด 5) การมุ่งเน้นการดำเนินการ (หมวด 6) และผลลัพธ์ (หมวด 7) ประกอบกันเป็นกลุ่มผลลัพธ์ โดยบุคลากรและกระบวนการปฏิบัติการที่สำคัญมีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จและนำไปสู่ผลการดำเนินการโดยรวมขององค์กร

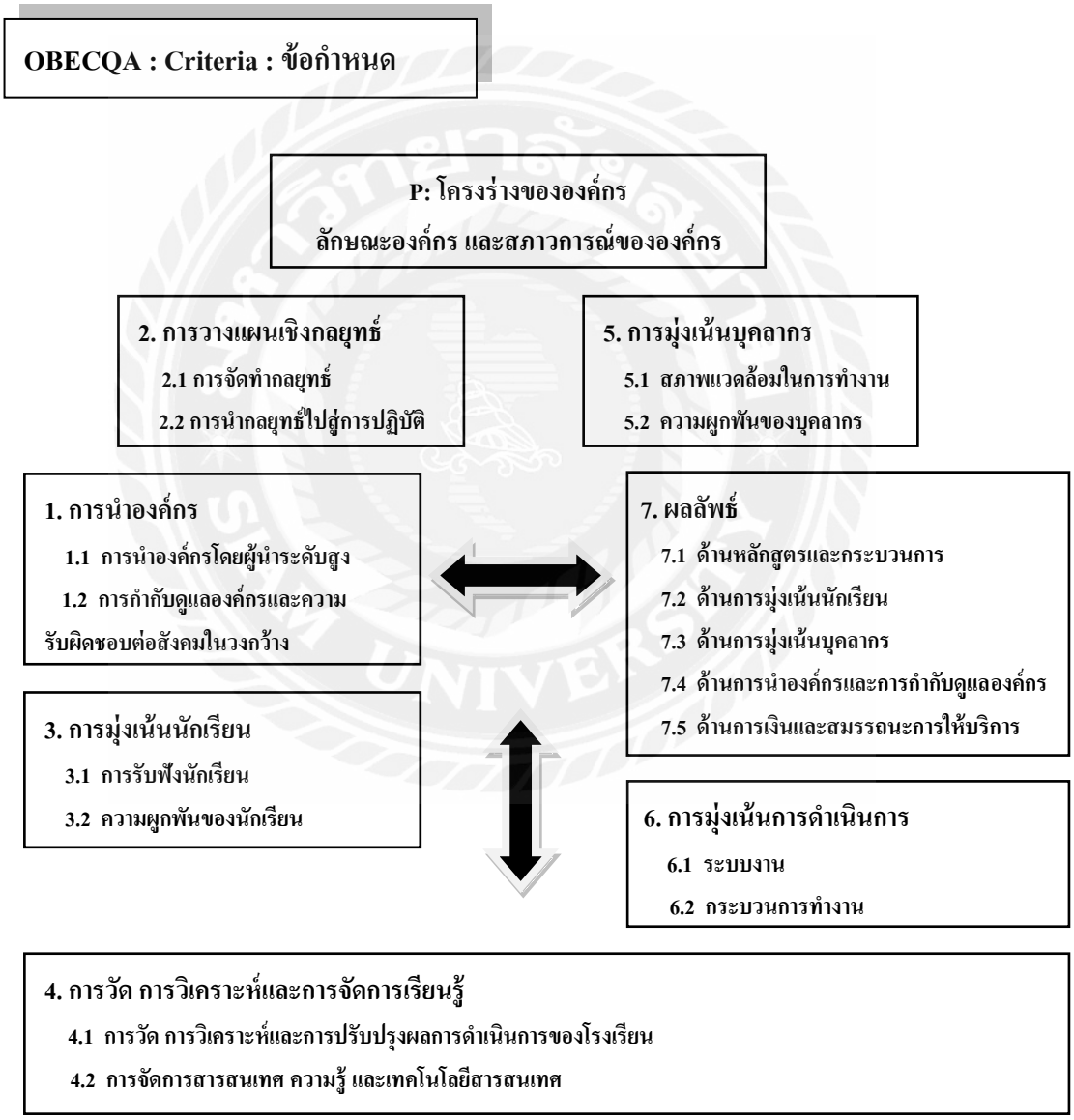
การทำงานทุกอย่างมุ่งสู่ผลลัพธ์ ซึ่งประกอบผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน การมุ่งเน้นนักเรียนด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 3) ลูกศรแนวนอนที่ตรงกลางของภาพแสดงการเชื่อมโย งกลุ่มการนำองค์กรเข้ากับกลุ่มผลลัพธ์ ซึ่งความเชื่อมโยงดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนั้น ลูกศรนี้ยังแสดงถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการนำองค์กร (หมวด 1) และผลลัพธ์ (หมวด 7) ส่วนลูกศร 2 ทิศทางนั้นแสดงถึงความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับใ นระบบการจัดการผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผล(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 4)

พื้นฐานของระบบ

การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ (หมวด 4) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิผล และมีการปรับปรุงผลการดำเนินการแล ะความสามารถในการแข่งขันโดยใช้ระบบที่ใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้นี้ เป็นพื้นฐานของระบบการจัดการผลการดำเนินการโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 4)

โครงสร้างของเกณฑ์

เกณฑ์ทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วยหัวข้อและประเด็นพิจารณาต่าง ๆ ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 5) หัวข้อทั้งหมดมี 17 หัวข้อ ประกอบด้วยหัวข้อที่เป็นกระบวนการ และหัวข้อที่เป็นผลลัพธ์แต่ละหัวข้อมุ่งเน้นข้อกำหนดที่สำคัญ ในแต่ละหัวข้อมีประเด็นพิจารณาอย่างน้อยหนึ่งประเด็น องค์กรจึงควรตอบคำถามต่าง ๆ ของแต่ละประเด็นพิจารณาตามแผนภาพที่ 4



แผนภาพ 4 ข้อกำหนดรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 5)

หัวข้อของเกณฑ์

โครงร่างองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 6)

1. ลักษณะองค์กร
2. สภาวการณ์ขององค์กร

หมวดและหัวข้อต่าง ๆ	**คะแนน**
หมวด 1 การนำองค์กร	**110**
1.1 การนำองค์กร	60
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม	50
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	**90**
2.1 การจัดทำเชิงกลยุทธ์	40
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	50
หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน	**100**
3.1 การรับฟังนักเรียน	50
3.2 ความผูกพันของนักเรียน	50
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้	**90**
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน	50
4.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	40
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	**100**
5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	45
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	50
หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ	**110**
6.1 ระบบงาน	60
6.2 กระบวนการทำงาน	50
หมวด 7 ผลลัพธ์	**400**
7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ	130
7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน	75
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	65
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	65
7.5 ผลลัพธ์ด้าน การเงิน และสมรรถนะการให้บริการ	65
คะแนนรวม	**1000**

โครงร่างองค์กร

โครงร่างองค์กร คือ ภาพรวมขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิธีการดำเนินงาน และเป็นความท้าทายสำคัญที่องค์กรเผชิญอยู่

โครงร่างองค์กร จะทำให้องค์กรเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับปัจจัยภายในและภ ายนอกที่สำคัญ ซึ่งกำหนดสภาพแวดล้อมด้านการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะหลักขององค์กร (core competency) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ผลกระทบต่อวิธีการดำเนินงานและการตัดสินใจขององค์กร ดังนั้น โครงร่างองค์กรจะช่วยให้องค์กรเข้าใจได้ดีขึ้นในบริบทของการดำเนินงาน ข้อกำหนดที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการจัดการศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งความต้องการ โอกาสและข้อจำกัดที่มีผลต่อระบบการจัดการผลการดำเนินการขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 7) โครงร่างองค์กรมีสองส่วน ดังนี้

1. ลักษณะองค์กร : คุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียน คืออะไร

จุดประสงค์ หัวข้อนี้กล่าวถึงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ระบบการกำกับดูแลโรงเรี ยน จุดประสงค์ข้อนี้ คือ การกำหนดบริบทสำหรับโรงเรียนและให้ใช้ในการตอบข้อกำหนดของ เกณฑ์ในหมวด 1-7

ก. ลักษณะขององค์กร : สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการอื่นๆ

(2) วิสัยทัศน์และพันธกิจ

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

(4) สินทรัพย์

(5) กฎระเบียบข้อบังคับ

ข. ลักษณะองค์กร : ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างขององค์กร

(2) นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

(3) ผู้ส่งมอบและพันธมิตร

2. สภาวการณ์ขององค์กร : สภาวการณ์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน คืออะไร

จุดประสงค์ หัวข้อนี้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ รวมถึงความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และยังเน้นถึงแนวทางที่โรงเรียน ใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ระดับองค์กร และการสร้างนวัตกรรม

จุดประสงค์ของหัวข้อนี้ คือ การทำความเข้าใจในความท้าทาย สำคัญของโรงเรียน และเข้าใจระบบในโรงเรียนที่จะสร้างและรักษาความได้เปรียบเชิงแข่งขัน

ก. สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน

(1) ลำดับในการแข่งขัน

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญด้านการจัดการศึกษา ด้านการปฏิบัติ การ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และด้านทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนคืออะไร

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ส่วนประกอบสำคัญของระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการรวมถึงกระบวนการประเมิน ผลการเรียนรู้ระดับองค์กร และกระบวนการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนคืออะไร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2557 : 10)

2.5 รูปแบบการประเมินองค์กร เพื่อตรวจสอบคุณภาพการบริหารจัดการ

2.5.1 แนวทางการประเมินรางวัล MBNQA

เกณฑ์รางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ของประเทศสหรัฐอเมริกาสร้างขึ้นในปี ค .ศ. 1987 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม และสร้างขีดความสามารถทางการ แข่งขันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์การต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนามาตรฐานและคุณภาพของการบริหาร จัดการขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริ การ MBNQA เป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆหลายประเทศทั่วโลกนำไป ประยุกต์ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซียและฟิลิปปินส์ เป็นต้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551:7)

รางวัลมัลคอล์ม บัลดริจ เนชันแนล ควอลิตี้อวอร์ด (Malcolm Baldrige National Quality Award) หรือ MBNQA เป็นรางวัลระดับสากลในการประเมินองค์กรที่ได้รับการยอมรับกันมากที่สุด โดยในช่วงเริ่มต้นของรางวัลดังกล่าว องค์กรที่ขอรับการประเมินส่วนใหญ่เป็นองค์กรธุรกิจ ต่อมาจึงเริ่มนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรทางการศึกษา ซึ่งรางวัลนี้ จะมีตัวแปรหรือ

องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีคะแนน รวมทั้งรายละเอียดดังนี้ (Porter and Tanner,1996:84)

1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (300 คะแนน)
   (1) ความคาดหวังของผู้รับบริการในอดีตและปัจจุบัน (35 คะแนน)
   (2) การบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (85 คะแนน)
   (3) พันธะผูกพันต่อผู้รับบริการ (15 คะแนน)
   (4) การกำหนดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (30 คะแนน)
   (5) ผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ (85 คะแนน)
   (6) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ (70 คะแนน)
2) การใช้ทรัพยากรมนุษย์ (150 คะแนน)
   (1) การวางแผนการจัดทรัพยากรมนุษย์ (20 คะแนน)
   (2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (40 คะแนน)
   (3) การศึกษาและการฝึกอบรมพนักงาน (40 คะแนน)
   (4) การปฏิบัติงานของพนักงานและการให้การยอมรับ (25 คะแนน)
   (5) ความเป็นอยู่และความพึงพอใจของพนักงาน (25 คะแนน)
3) ผลของคุณภาพ (150 คะแนน)
   (1) ผลที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ (50 คะแนน)
   (2) ผลผลิตเชิงปฏิบัติการขององค์กร (50 คะแนน)
   (3) กระบวนการธุรกิจและกระบวนการเกื้อหนุน (20 คะแนน)
   (4) ผลคุณภาพของผู้ผลิตสิ่งจำหน่าย (30 คะแนน)
4) การใช้หลักประกันคุณภาพสินค้าและบริการ (140 คะแนน)
   (1) การออกแบบและการแนะนำเกี่ยวกับคุณภาพของบริการและผลิตภัณฑ์ (40 คะแนน)
   (2) การบริหารกระบวนการผลิตและการให้บริการ (35 คะแนน)
   (3) การบริหารกระบวนการเชิงธุรกิจและบริการเกื้อหนุน (30 คะแนน)
   (4) คุณภาพของผู้จัดส่ง/จำหน่าย (20 คะแนน)
   (5) การประเมินคุณภาพ (15 คะแนน)
5) ความเป็นผู้นำ (120 คะแนน)
   (1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง (45 คะแนน)
   (2) การบริหารเพื่อคุณภาพ (25 คะแนน)

(3) ความรับผิดชอบต่อสาธารณชนและสังคม (25 คะแนน)

6) การวางแผนคุณภาพเชิงยุทธศาสตร์

(1) กระบวนการวางแผนปฏิบัติการขององค์กรและคุณภาพเชิงกลยุทธ์ (35 คะแนน)

(2) คุณภาพและแผนการปฏิบัติการ (25 คะแนน)

7) สารสนเทศและการวิเคราะห์ (60 คะแนน)

(1) ขอบเขตของข้อมูลการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลระดับต่างๆขององค์กร (40 คะแนน)

(2) การเปรียบเทียบเชิงแข่งขันและการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ (20 คะแนน)

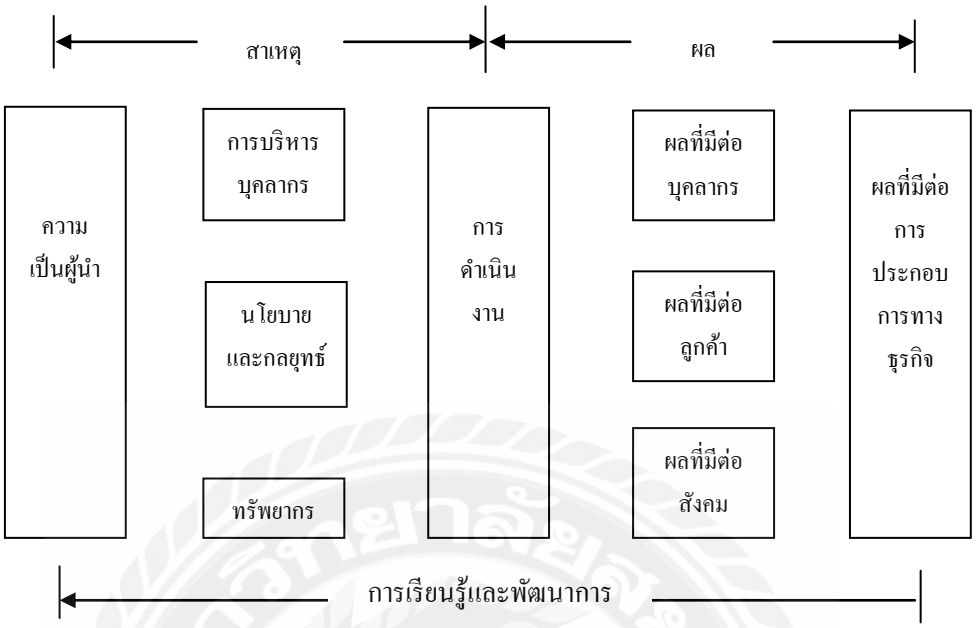
ปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่า เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลมาก ความยอดเยี่ ยมของเกณฑ์รางวัลรางวัลคุณภาพอยู่ตรงที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกขนาดทุกประเภท ทั้งองค์กรภาคธุรกิจและภาครัฐ ทั้งองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา และ องค์กรด้านสาธารณสุข รวมถึงหน่วยงานราชการและหน่วยงานทหาร

2.5.2 แนวทางการประเมินของ EFQM

ในปี ค.ศ.1999 The European for Quality Management (EFQ) ได้พัฒนารูปแบบและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับใช้ในการตรวจสอบคุณภาพองค์กร โดยใช้ชื่อ EFQM Excellence Model ซึ่งเป็นโมเดลการการบริหารในเชิงคุณภาพที่ประสบความสำเร็จมากในทวีปยุโรป หลักการของ EFQM Excellence Model นั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานขั้นต้นที่เรียบง่ายที่สุด นั่นคือ การวิเคราะห์ ใดๆ ก็ตาม ควรจะวิเคราะห์ที่สาเหตุและที่ผล การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ตามแนวคิด EFQM Excellence Model นั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

- ส่วนที่เรียกว่าสาเหตุ (Causes/Enables)
- ส่วนที่เรียกว่าผล (Effects/Results)

EFQM Excellence Model แสดงความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลผ่านทางหลักเกณฑ์ทั้ง 9 ที่เชื่อมต่อกัน ดังแผนภาพที่ 5

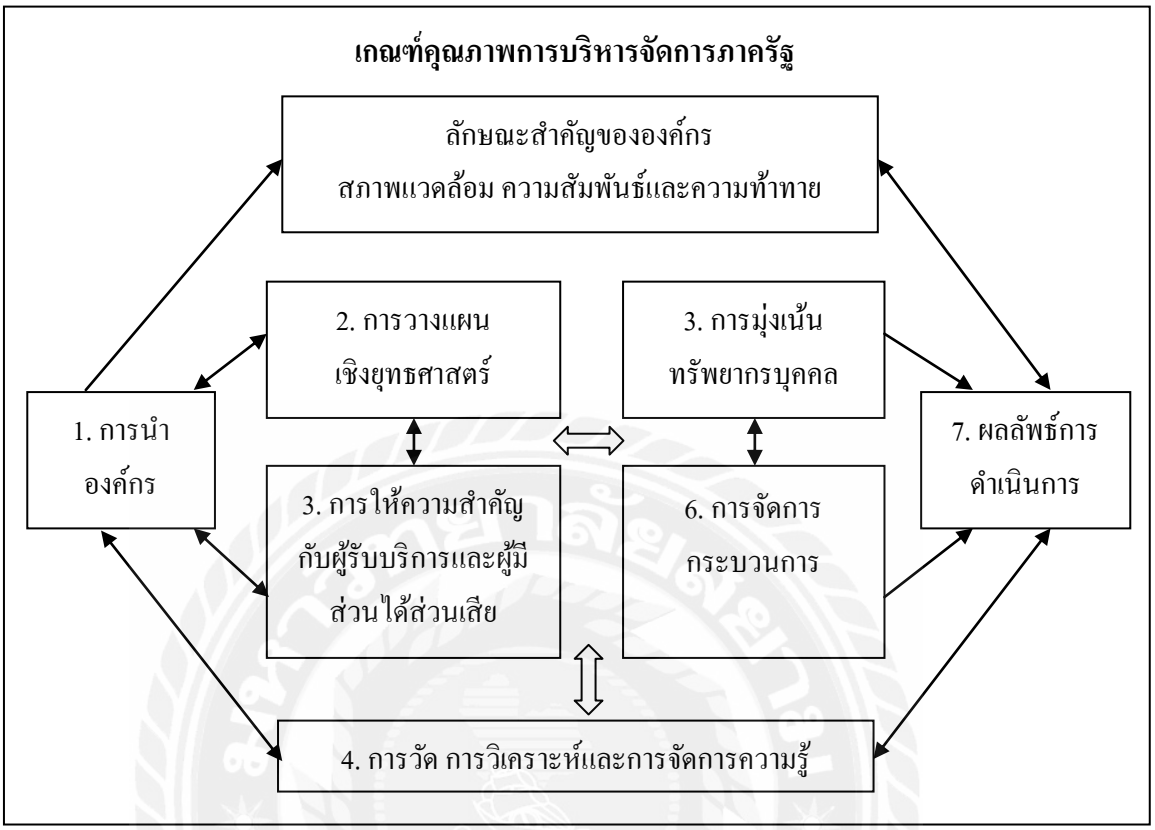


แผนภาพที่ 5 EFQM Excellence Model

แนวคิดของ EFQM Excellence Model คือ การที่องค์การจะสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืนได้นั้น องค์การนั้นๆจะต้องให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์ทั้ง 9 ข้อ โดยที่หลักเกณฑ์ทั้ง 5 ในส่วนของสาเหตุนั้น เป็นสิ่งที่อยู่ในขอบเขตการดำเนินงานขององค์การเอง องค์การสามารถควบคุมดำเนินการ ปฏิบัติการและปรับปรุงพัฒนาได้ และสาเหตุเหล่านี้จะเป็นปัจจัยผลักดัน ทำให้เกิดส่วนที่เรียกว่า ผล 4 ด้าน อันจะเป็นเป้าหมายที่องค์การต้องการบรรลุ

2.5.3 แนวทางการประเมินรางวัล PMQA

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 ได้เห็นชอบในหลักการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบราชการของแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2548-2551) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) โดยให้หน่วยงานภาครัฐมีเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบในการประเมินส่วนราชการด้วยตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล ทั้งนี้เกณฑ์ดังกล่าวประกอบด้วยหมวดต่างๆ รวม 7 หมวด ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ . 2549. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. หน้า 9

ส่วนราชการนอกจากจะได้ประโยชน์จากการตรวจประเมินตนเองแล้ว การพิจารณาทบทวนการดำเนินการตามแนวทางนี้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอจะส่งผลให้ส่วนราชการมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเมื่อมีความพร้อมในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศแล้ว ก็สามารถสมัครขอรับ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) หรือ PMQA ซึ่ง ก.พ.ร. ได้จัดให้มีการประเมิน โดยบริษัทไทยเรทติ้งแอนด์อินฟอร์เมชั่น ทริส (TRIS) ซึ่งส่วนราชการที่สมัครเข้ารับรางวัลจะได้รับผลป้อนกลับ เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การของตนต่อไป

ลักษณะสำคัญของ PMQA

1. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2. สามารถปรับใช้ได้ตามภารกิจของหน่วยงาน

3. มีความเชื่อมดยงและสอดคล้องกันภายในทำให้เกิดการบูรณาการ

เกณฑ์ PMQA ให้ความสำคัญกับหลักการบริหารจัดการ 7 เรื่อง หรือ 7 หมวด ภายหลังจากการประเมินตนเอง องค์กรควรวิเคราะห์ จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงองค์กร (Opportunities For Improvement : OFLs) เพื่อนำไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงองค์กรต่อไป PMQA ไม่ได้กำหนดเทคนิควิธีการ หรือเครื่องมือการบริหารจัดการสำหรับการพัฒนาองค์กรไว้ องค์กรต้องเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมเอง

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจัดทำขึ้นโดยอาศัยค่านิยมหลัก 11 ประการ ซึ่งมาจากความเชื่อและพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดีหลายแห่ง (14) ได้แก่

1. การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ

5. การมุ่งเน้นอนาคต

6. ความคล่องตัว

7. การเรียนรู้ขององค์กรและแต่ละบุคคล

8. การจัดการเพื่อนวัตกรรม

9. การจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริง

10. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า

11. มุมมองในเชิงระบบ

สำหรับลักษณะสำคัญขององค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดให้เกณฑ์ทั้ง 7 หมวด ต้องเชื่อมโยงเข้าหาลักษณะสำคัญขององค์กร

ส่วนเกณฑ์ได้มีการจัดกลุ่ม และมีความเชื่อมโยงภายในเกณฑ์เป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ และส่วนที่เป็นผลลัพธ์

ส่วนที่เป็นกระบวนการ ซึ่งจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มการนำองค์กร ประกอบด้วย เกณฑ์

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มพื้นฐานของระบบบริหาร ประกอบด้วย เกณฑ์

หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

กลุ่มที่ 3 กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย เกณฑ์

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติที่มีความสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ได้แก่

1) มิติด้านประสิทธิผล

2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

2.5.4 แนวทางการประเมินโดยใช้ PART

จากการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณแบบแผนงาน (Program Budgeting)ที่ใช้ผสมผสานร่วมกันกับระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) มาเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) ในปีงบประมาณ 2546 จนถึงปัจจุบัน สำนักประเมินผลของสำนักงบประมาณ ได้นำวิธีการประเมินผลรูปแบบใหม่ที่พัฒนามาจากต้นแบบของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า PART (Performance Assessment Rating Tool) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสำเร็จในการดำ เนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการประเมินผลของเครื่องมือนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) จุดมุ่งหมายและรูปแบบ

2) การวางแผนกลยุทธ์

3) การเชื่อมโยงงบประมาณกับผลผลิต

4) การบริหารจัดการของหน่วยนำส่งผลผลิต

5) การประเมินผลผลิตและผลลัพธ์

ในการประเมินนั้น ให้ส่วนราชการประเมินตนเอง การให้คะแนนแต่ละข้อคิดจากคำตอบและเอกสารประกอบที่ส่วนราชการประเมินตนเอง แล้วรวมคะแนนสรุปผลการประเมินเป็นเชิงปริมาณพร้อมคำอธิบายเชิงคุณภาพประกอบ

2.5.5 การประเมินตามเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

จากเกณฑ์เพื่อการดำเนินงานที่เป็ นเลิศเป็นมุมมองเชิงระบบ จำแนก 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ 7) ผลลัพธ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551 : 19)

ระบบการให้คะแนนของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

การให้คะแนนคำตอบในแต่ละหัวข้อและข้อมูลป้อนกลับให้แก่ผู้สมัครรับรางวัลจะขึ้นอยู่กับ การประเมินใน 2 มิติ ได้แก่

1. มิติกระบวนการ หมายถึง วิธีการที่องค์การใช้และปรับปรุงเพื่อตอบสนองข้อกำหนดต่างๆ ของหัวข้อในหมวด 1-6 มีปัจจัยทั้ง 4 ที่ใช้ประเมินกระบวนการ ได้แก่ แนวทาง (Approach : A) การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ (Deployment : D) การเรียนรู้ (Learning : L) และการบูรณาการ(Integration : I)

2. มิติผลลัพธ์ หมายถึงผลผลิต และผลลัพธ์ขององค์การในการบรรลุตามข้อกำหนด

การจำแนกหัวข้อและมิติการให้คะแนน หัวข้อต่างๆจำแนกตามชนิดของข้อมูล และสารสนเทศที่องค์การต้องนำเสนอตามมิติการ ประเมินทั้ง 2 มิติ สำหรับคะแนนของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มีระบบการให้คะแนน รวม 1,000 คะแนน ประกอบด้วยสัดส่วน คะแนนในหัวข้อย่อยต่าง ๆ ตามตาราง 2 เกณฑ์การให้คะแนนของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2551: 25) ดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA

เกณฑ์การให้คะแนนของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ TQA		**ค่าคะแนน**
หมวด 1 : การนำองค์การ		120
1.1	การนำองค์การโดยผู้นำระดับสูง	70
1.2	ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม	50
หมวด 2 : การวางแผนเชิงกลยุทธ์		80
2.1	การจัดทำกลยุทธ์	40
2.2	การถ่ายทอดกลยุทธ์เพื่อนำไปปฏิบัติ	40
หมวด 3 : การมุ่งเน้นลูกค้าและการตลาด		110
3.1	ความรู้ เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด	50
3.2	ความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า	60
หมวด 4 : การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้		80
4.1	การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ	40
4.2	การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้	40
หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร		100
5.1	ความผูกพันของบุคลากร	55
5.2	สภาพแวดล้อมของบุคลากร	45
หมวด 6 : การจัดการกระบวนการ		110
6.1	การออกแบบระบบงาน	50
6.2	การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	60
หมวด 7 : ผลลัพธ์		400
7.1	ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ	70
7.2	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	70
7.3	ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด	65
7.4	ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	65
7.5	ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ	65
7.6	ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การ	65
รวม		1,000

สรุปได้ว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมีบท บาทในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน มี 3 ประการ กล่าวคือ 1) ช่วยในการปรับปรุงวิธีการดำเนินการ ขีดความสามารถและผลลัพธ์ขององค์การ 2) กระตุ้นให้มีการสื่อสารและแบ่งเป็นสารสนเทศ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์การต่างๆ 3) เป็นเครื่องมือที่สามารถนำ มาใช้ในการจัดการการดำเนินการขององค์การและใช้เป็นแนวทางการวางแผน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , 2551 : 10)

2.5.6 การประเมินตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA (Office of Basic Education Commission Quality Award)

จากเกณฑ์จำแนกการประเมินออกเป็น 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียน 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการดำเนินการ 7) ผลลัพธ์ มี 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

หมวด 1 การนำองค์กร (110 คะแนน)

ในหมวดการนำองค์กรนี้ เป็นการตรวจประเมินว่า การดำเนินการโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนได้กำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินระบบกำกับดูแลโรงเรียนและวิธีการที่โรงเรียนใช้เพื่อบรรลุผลด้านกฎหมาย จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

1.1 การนำองค์กร : ฝ่ายบริหารของโรงเรียนนำองค์กรอย่างไร (60 คะแนน)

ให้อธิบายถึงการดำเนินการโดยฝ่ายบริหารของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งอธิบายวิธีการที่ฝ่ายบริหารโรงเรียนสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง : โรงเรียนดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลโรงเรียน และทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (50 คะแนน)

ให้อธิบายถึงระบบการกำกับดูแลโรงเรียนและแนวทางการปรับปรุงระบบการนำองค์กร ให้อธิบายวิธีการที่โรงเรียนสร้างความมั่นใจว่า มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและการ

ประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชน

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (90 คะแนน)

หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างไรรวมทั้งตรวจประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกไว้ เพื่อนำไปปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนเมื่อสถาน การณ์เปลี่ยนไป และมีการวัดความก้าวหน้าอย่างไร

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ : โรงเรียนมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไร (40 คะแนน)

ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ตลอดทั้งเป้าประสงค์ที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งสรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ : โรงเรียนนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร (50 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ให้สรุปแผนปฏิบัติการ แสดงวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติและตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลักที่สำคัญของผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการรวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของโรงเรียนเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลัก

หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน (100 คะแนน)

ในหมว ดการมุ่งเน้นนักเรียนนี้เป็นการตรวจประเมินถึงวิธีการที่โรงเรียนสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดในระยะยาว กลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันครอบคลุมถึงวิธีสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นนักเรียนรวมทั้งวิธีการที่โรงเรียนรับฟังเสียงของ นักเรียนและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

3.1 การรับฟังนักเรียน : โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรวบรวมข้อมูลและใช้สารสนเทศจากนักเรียน (50 คะแนน) ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการรับฟังนักเรียน และการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

3.2 ความผูกพันของนักเรียน : โรงเรียนมีวิธีอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับนักเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพัน (50 คะแนน) ให้อธิบายถึงวิธีการที่โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการจัดการศึกษาและบริการทางการศึกษาอื่น ๆที่ส่งเสริมการเรีย นรู้และกลไก] หลักในการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมาใช้บริการที่มี อธิบายถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (90 คะแนน)

ในหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนเลือก รวบรวมวิเคราะห์ จัดการ ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีการสั่งสมความรู้ภายในองค์กรอย่างไร โรงเรียนมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินว่าโรงเรียนใช้ ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน : โรงเรียน มีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการของโรงเรียน (50 คะแนน)

ก. การวัดผลการดำเนินการ

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของโรงเรียน โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญของโรงเรียนในการทบทวนเหล่านี้ โรงเรียนทำการวิเคราะห์ในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการทบทวนและเพื่อทำให้มั่นใจว่า ผลสรุปนั้นใช้ได้ โรงเรียนใช้การทบทวนเหล่านี้อย่างไรเพื่อประเมินความสำเร็จของโรงเรียน ผลการดำเนินการในเชิงแข่งขัน ความมั่นคงทางการเงิน และความก้าวหน้าเทียบกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งใช้ในการประเมินความสามารถของโรงเรียนที่จะตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านความต้องการของโรงเรียนและความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนดำเนินงานอยู่

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

การใช้ผลการ ทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนำไปเป็นโอกาส ในการสร้างนวัตกรรม โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดเรื่องที่จัดลำดับความสำคัญดังกล่าว เพื่อให้กลุ่มงานและระดับปฏิบัติการ นำไปปฏิบัติทั่วทั้งโรงเรียน โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการถ่ายทอดเรื่องดังกล่าวไปสู่ ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือของโรงเรียน เพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับโรงเรียน

4.2 การจัดการสารสนเทศ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ : โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสารสนเทศ(40 คะแนน)

ตรวจประเมินวิธีการที่โรงเรียนสร้างและจัดการสินทรัพ ย์ทางความรู้ของโรงเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน และประเมินวิธีการที่องค์กรดำเนินการเพื่อให้ความมั่นใจได้ว่าข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่ต้องการสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ รวมทั้งนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพและพร้อมใช้งาน

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (100 คะแนน)

หมวดการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการตรวจประเมินความสามารถของโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรอัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีนอกจากนี้ ในหมวดนี้ยังเป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของพวกเขามาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน : โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนบุคลากร (45 คะแนน)

ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และอธิบายว่าโรงเรียนดำเนินการอย่างไรเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเกื้อกูลต่อการทำงาน

5.2 ความผูกพันของบุคลากร : โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพัน ผูกใจบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล (55 คะแนน)

ให้อธิบายว่าโรงเรียนสร้างความผูกพัน จ่ายค่าตอบแทน และให้รางวัลบุคลากรอย่างไรเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ดี อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการประเมิน ความผูกพันของบุคลากร และใช้ผลการประเมินนั้น มาทำให้ผลการดำเนินการดียิ่งขึ้น อธิบายว่ามีการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มบุคลากร รวมถึงกลุ่มผู้นำอย่างไรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี

หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ (110 คะแนน)

ในหมวด การมุ่งเน้นการดำเนินการ (Operation Focus) นี้ เป็นการอธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการออกแบบจัดการ และปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และยั่งยืน รวมทั้งอธิบายถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉิน

6.1 ระบบงาน : โรงเรียนมีวิธีการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงระบบงานอย่างไร (60 คะแนน)

ให้อธิบายวิธีการในการออกแบบระบบงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้นักเรียนทำให้เกิดผลสูงสุดต่อการเรียนรู้และคว ามสำเร็จของนักเรียนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน รวมทั้งเตรียมความพร้อมสำหรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น

6.2 กระบวนการทำงาน : โรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ (50 คะแนน)

อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ การจัดการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างคุณค่าแก่นักเรียน รวมทั้งทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและยั่งยืน

หมวด 7 ผลลัพธ์ (400 คะแนน)

หมวดผลลัพธ์นี้ มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการประเมินวัตถุประสงค์ และการประเมินของนักเรียนและผู้ปกครองต่อหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน และบริการเสริมอื่น ๆ รวมทั้งการประเมินกระบวนการและกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผลลัพธ์บุคลากรผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลโรงเรียน ระบบการนำองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และภาพรวมผลการดำเนินการด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ (การตลาด) โดยรวม ด้วยการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ดังกล่าว ทำให้สามารถรักษาเจตจำนงของเกณฑ์นี้ซึ่งได้แก่ การรักษาการนำเสนอคุณค่าที่ดีเยี่ยมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีผลการดำเนินการที่ดีเยี่ยมโดยเห็นได้จากตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการบุคลากรกฎหมาย สังคม จริยธรรม และการเงิน รวมทั้งตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล

หมวด 7 จึงให้สารสนเทศ “ในขณะที่เกิดขึ้นจริง” (ตัววัดความก้าวหน้า) เพื่อประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรี ยนการสอนและหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์โดยรวมของโรงเรียน หัวข้อ 4.1 กำหนดให้มีการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลสารสนเทศของผลลัพธ์ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินการโดยรวมของโรงเรียน เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุง ในหมวดนี้ เป็นการประเมินผลลัพธ์ตามข้อกำหนดพื้นฐาน 5 หัวข้อประกอบด้วย

7.1 ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ : ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรสถานศึกษา และประสิทธิผลของกระบวนการเป็นอย่างไร (130 คะแนน)

หัวข้อนี้ตรวจประเมินผลลัพธ์การดำเนินการของผลิตภัณฑ์ (หลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญ) เพื่อแสดงให้เห็นถึงหลักสูตร แผนการเรียนที่สถานศึกษาเปิด และการบริการอื่น ๆ ที่มีคุณภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2557 : 43) และมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้นักเรียนและผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจและความผูกพัน หัวข้อนี้ยังต รวจประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญของโรงเรียน เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของระบบงานและกระบวนการทำงาน

ก. ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการที่มุ่งเน้นนักเรียน

ระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการด้านหลักสูตรและกระบวนกา รจัดการเรียนการสอนที่มีความสำคัญและตอบสนองโดยตรงต่อนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างไร ผลลัพธ์เหล่านี้เมื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของคู่แข่งที่จัดหลักสูตรหรือจัดแผนการเรียนคล้ายคลึงกันเป็นอย่างไร

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติการ

(1) ประสิทธิผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการของระบบการบริหารงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งคุณภาพของนักเรียนแต่ละปีการศึกษาและตัววัดอื่น ๆที่เหมาะสมด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพและน วัตกรรมของกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

(2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิผลของระบบงานและการเตรียมความพร้อมของสถานที่ทำงานเมื่อเกิดภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างไร

แนวทางการประเมินผลลัพธ์

ตามหัวข้อ 7.1 ข " ขอทราบผลลัพธ์ของตัววัดสำคัญด้านปฏิบัติการของระบบงานและกระบวนการ " ควรตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญในการปฏิบัติการ ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์กร และหัวข้อ 6.1 และ 6.2

(2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน สอดคล้องกับหัวข้อ 6.1 (ค)

ระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิผลของระบบงานและการเตรียมความพร้อมของสถานที่ทำงานเมื่อเกิดภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินเป็นอย่างไร

ค. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (30 คะแนน)

ผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่สำคัญของการบรรลุกลยุทธ์และแผนปฏิบั ติการของโรงเรียนรวมทั้งการสร้างและเสริมสร้างความแข็งแกร่งของสมรรถนะหลักของโรงเรียน (core competencies เป็นอย่างไร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2557 : 44)

7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน : ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นนักเรียน เป็นอย่างไร (75 คะแนน)

หัวข้อนี้ตรวจประเมินผลลัพธ์ของผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน (ลูกค้า)เพื่อแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนดำเนินการได้ดีเพียงใดในการสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง และสร้างความผูกพันในระยะยาว

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

(1) ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างไร ผลลัพธ์เหล่านี้เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองต่อคู่แข่งโรงเรียนอื่นที่จัดการศึกษาคล้ายคลึงเป็นอย่างไร

(2) ความผูกพันของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนเป็นอย่างไร ผลลัพธ์เหล่านี้ เมื่อเปรียบเทียบกับวงจรชีวิตของการเป็นนักเรียนหรือผู้ปกครองนักเรียนเป็นอย่างไร(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2557 : 45)

7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร : ผลการดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นอย่างไร (65 คะแนน)

หัวข้อนี้ตรวจประเมิ นผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสามารถสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพ มีความเอื้ออาทร ความผูกพันและการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรทั้งหมดได้ดีเพียงใด

(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึงจำนวนของบุคลากร และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากรเป็นอย่างไร

(2) บรรยากาศการทำงานระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านบรรยากาศการทำงาน รวมถึงสุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิภาพ การบริการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรเป็นอย่างไร

(3) การทำให้บุคลากรมีความผูกพันระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ด้านการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นอย่างไร

(4) การพัฒนาบุคลากรระดับปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรเป็นอย่างไร

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร : ผลการดำเนินการด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร (65 คะแนน)

หัวข้อนี้พิจารณาผลลัพธ์ที่สำคัญขององค์กรในเรื่องก ารนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงสถานภาพการเงินที่ดี การเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม ซึ่งทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรการกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

(1) การนำองค์กรผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ของการสื่อสารการสร้างความผูกพันกับบุคลากรของผู้นำระดับสูงเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะสองทิศทาง และการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเป็นอย่างไร

(2) การกำกับดูแลองค์กร ผลลัพธ์ปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการกำกับดูแลองค์กร และความรับผิดชอบด้านการเงินภายในและภายนอกเป็นอย่างไร

(3) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ด้านการปฏิบัติตามหรือปฏิบัติได้เหนือกว่าข้อกำหนดด้านกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายเป็นอย่างไร

(4) จริยธรรมผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อผู้นำระดับสูงและการกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างไร ผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของพฤติกรรมที่ละเมิดการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมเป็นอย่างไร

(5) สังคมผลลัพธ์ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญเป็นอย่างไร(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2557 : 48)

7.5 ผลลัพธ์ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ : ผลการดำเนินการด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการเป็นอย่างไร (65 คะแนน)

หัวข้อนี้ตรวจประเมินผลลัพธ์ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ (การตลาด) เพื่อให้เข้าใจถึงความมั่นคงทางการเงิน รวมทั้งความท้าทายและความสำเร็จด้านขอบเขตการให้บริการของโรงเรียน

ก. ผลลัพธ์ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

(1) ผลการดำเนินการด้านการเงินระดับปัจจุบันและแนวโน้ม ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ของผลการดำเนินกา รด้านการเงินเป็นอย่างไร รวมถึงตัววัดโดยรวมด้านผลตอบแทนทางการเงิน ความมั่นคงทางการเงิน (Financial Viability) หรือผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary Performance) เป็นอย่างไร

(2) ผลการดำเนินการด้านสมรรถนะการให้บริการ ผลลัพธ์ปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญด้านการกำกับดูแลองค์กร และความรับผิดชอบด้านการเงินภายในและภายนอกเป็นอย่างไร

(3) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับระดับปัจจุบันและแนวโน้ม ของตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญ ของผลการดำเนินการด้านสมรรถนะการให้บริการเป็นอย่างไร รวมถึง (สมรรถนะการให้บริการ)

คุณลักษณะสำคัญของเกณฑ์ : OBECQA

1. เกณฑ์มุ่งเน้นผลลัพธ์ ประกอบด้วย

(1) ผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการ

(2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

(3) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน

(4) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

(5) ผลลัพธ์ด้านการเงิน และขอบสมรรถนะให้บริการ

2. เกณฑ์ไม่ได้กำหนดวิธีการและสามารถปรับใช้ได้

3. เกณฑ์สนับสนุนมุมมองเชิงระบบเพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในแนวเดียวกันทั้งองค์กร

4. เกณฑ์สนับสนุนการตรวจประเมินที่เน้นเป้าประสงค์

เกณฑ์และแนวทางการให้คะแนน ประกอบด้วย ระบบการตรวจประเมินซึ่งแยกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อกำหนดเน้นที่ผลการดำเนินการ 17 หัวข้อ

(2) แนวทางการให้คะแนน อธิบายถึงมิติต่าง ๆ ของการตรวจประเมิน เพราะช่วยให้องค์กรทราบจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงตามข้อกำหนดทั้ง 17 หัวข้อ และตามระดับความสมบูรณ์ของกระบวนการและผลก ารดำเนินการที่กำหนดไว้ในแนวทางการให้คะแนน ด้วยเหตุนี้การตรวจประเมินจึงนำไปสู่การปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการในทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2557 : 49-51)

3. แนวคิดการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School)

3.1 หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล

กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

มากขึ้น ในขณะเดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบัน เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเห ตุการณ์ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวการณ์ ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดัน สำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคั ญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก ของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศ ที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติจะเข้ามาทำงาน และประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้นขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีความเป็นพลวัตก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลกในยุคศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2555:3-5)

1) โรงเรียนต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น
2) หลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความเป็นสากลมากขึ้น
3) ต้องมีการพัฒนาทักษะการคิดมากขึ้น
4) ต้องมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น
5) การสอนภาษาต่างประเทศต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 ตามปฏิญญาว่า ด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน คือ Learning to know , Learning to do , Learning to live together and Learning to be (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,2555:11)

3.3 การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติไปพร้อมกัน โดยจะต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของโรงเรียน หรือเพียงจัดเป็นแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,2555:12-13)

1) เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง

2) เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียน ให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) มี 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับโรงเรียน (School Quality Award : SCQA)

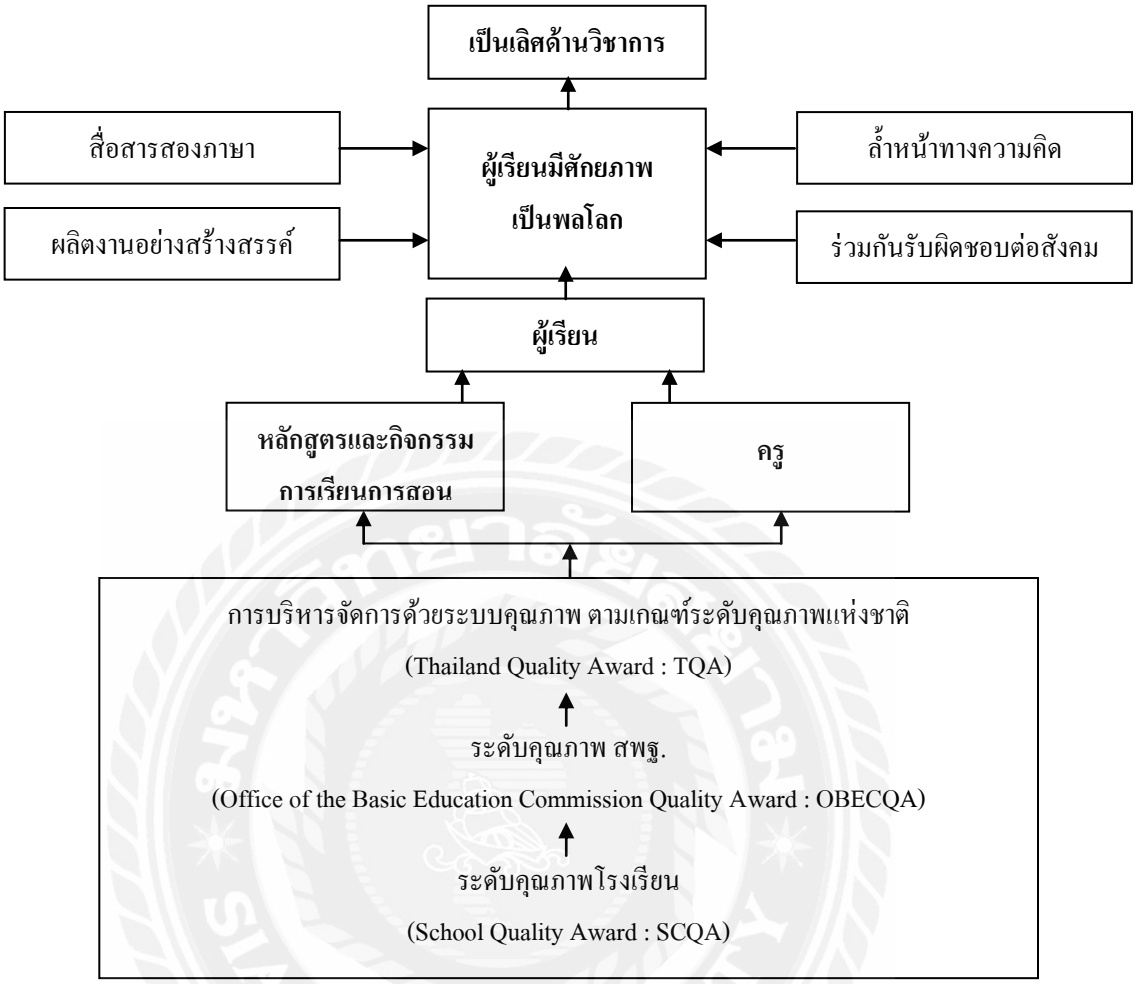
ระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(Office of the Basic Education Commission Quality Award : OBECQA)

ระดับที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับชาติ (Thailand Quality Award : TQA)

3) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสัง คมโลก

3.4 **ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล**

ความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเชื่อว่าถ้าโรงเรียนมีหลักสูตร การจัดการเรี ยนการสอน และมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี ก็จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ สรุปได้ ดังแผนภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ,2555:14)

3.5 **คุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล** มีดังนี้

1) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) [เป็นเลิศวิชาการ , สื่อสารสองภาษา , ล้ำหน้าทางความคิด , ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ ,ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก]
2) การจัดการการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล(World-Class Standard)
3) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management)

ด้านที่ 1 คุณลักษณะผู้เรียน : ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) มีลักษณะดังนี้

1. เป็นเลิศวิชาการ

1.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนผ่ านการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดี เป็นที่ยอมรับจากสถาบันนานาชาติ

1.2 นักเรียนมีความสามารถ ความถนัดเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

1.3 นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในอัตราสูงขึ้น

1.4 นักเรียนมีผลการเรียนที่สามารถถ่ายโอนกับสถานศึกษาระดับต่างๆ ในนานาชาติได้

2. สื่อสารสองภาษา

2.1 นักเรียนใช้ภาษาไทย/ ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสารได้

2.2 นักเรียนสามารถสอบผ่านการวัดระดับความสามารถทางภาษาจาก สถาบันภาษานานาชาติ

3. ล้ำหน้าทางความคิด

3.1 นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงงานที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณะประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ

3.2 นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถใช้ความคิดระดับสูงมีเหตุผลและวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3.3 นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ค่านิยม และความเชื่อของตนเองและของผู้อื่น

4. ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์

4.1 นักเรียนมีความสามารถประเมิน แสวงหา สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิผล โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการให้สำเร็จ

4.2 นักเรียนมีความรอบรู้ด้านทัศนภาพ (ภาษาภาพ สัญลักษณ์ สัญรูป) รู้จักตีความสร้างสื่อในการพัฒนาการคิด การตัดสินใจ และการเรียนรู้ให้ก้าวหน้าขึ้น

4.3 นักเรียนมีผลงานการประดิษฐ์ สร้างสรรค์ และออกแบบผลงานเข้าแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติ

4.4 นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ออกแบบ สร้างสรรค์งาน สื่อสารนำเสนอ เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนผลงานได้ในระดับนานาชาติ

5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

5.1 นักเรียนมีความตระหนักรู้ในภาวการณ์ของโลก ส ามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อน

5.2 นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของนานาชาติ

5.3 นักเรียนมีความสามารถระบุประเด็นทางเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายสาธารณะ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนได้

5.4 นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี สามารถจัดการและควบคุมการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และอุดมการณ์ประชาธิปไตยสังคมไทยและสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2553 : 6-7)

ตัวชี้วัด คุณลักษณะผู้เรียน ระดับประถมศึกษา

1. เป็นเลิศวิชาการ
   - ร้อยละของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนผ่านการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดีขึ้นไป
   - ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาสูงขึ้น
   - ร้อยละของนักเรียนที่สมัครสอบวัดความสามารถทางภาษาจากสถาบันสอบวัดผลทางภาษา สอบได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
2. สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา
   - ร้อยละของนักเรียน ที่สามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ
3. ล้ำหน้าทางความคิด
   - ร้อยละของนักเรียนที่สามารถเสนอความเห็นจากสถานการณ์ภายในโรงเรียนและท้องถิ่นได้
   - นักเรียนสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงงานที่เสนอแนวคิดเพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกันทั้งภายใน หรือภายนอกโรงเรียน
4. ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์
   - ร้อยละของนักเรียนที่มีความสามารถประเมิน แสวงหา สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิผล โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการให้สำเร็จ
   - ร้อยละของนักเรียนที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นผประโยน์เสนอต่อชุมชนได้

5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

- ร้อยละของนักเรียนที่มีความตระหนักรู้ในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับภาวการณ์ที่หลากหลายของโลก เข้าใจในความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆในสังคมโลก
- ร้อยละของนักเรียนที่เข้าใจ และตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของนานาชาติ

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2553 : 8)

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล(World-Class Standard)

1. ด้านคุณภาพวิชาการ

1.1 โรงเรียนจัดหลักสูตรทางเลือกที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล ได้แก่ หลักสูตร English Program (EP) Mini English Program (MEP) International English Program (IEP) International Baccalaureate (IB) หรือหลักสูตรความเป็นเลิศเฉพาะทาง

1.2 โรงเรียนจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน

1.3 โรงเรียนจัดหลักสูตรด้านอาชีพ(ปวช.ในโรงเรียนมัธยมศึกษา)

1.4 โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษ

1.5 ปรับลดเนื้อหา เพิ่มความเข้มข้นของ 1) เนื้อหาหรือกิจกรรมสู่มาตรฐาน [ทฤษฎีองค์ความรู้ (Theory of Knowledge)การเขียนความเรียงชั้นสูง (Extended Essay)โลกศึกษา(Global Education)การสร้างโครงงาน (Create Project Work)] 2) เนื้อหากิจกรรมสู่เนื้อหาการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมความเป็นเลิศ

1.6 ลดเวลาสอน เพิ่มเวลาเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่นักเรียน

1.7 โรงเรียนใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

1.8 โรงเรียนจัดการเรีย นการสอน โดยพัฒนาใช้ระบบห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classroom System)

1.9 โรงเรียนใช้ระบบการวัดและประเมินผลแบบมาตรฐานสากล โดยประเมินจากการสอบข้อเขียน สอบปากเปล่า สอบสัมภาษณ์ การลงมือปฏิบัติ และสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ตัวชี้วัด ด้านคุณภาพวิชาการ

- ร้อยละของโรงเรียนที่จัดหลักสูตรทางเลือกที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล
- ร้อยละของโรงเรียนจัดหลักสูตรด้านอาชีพ(ปวช.ในโรงเรียนมัธยมศึกษา)
- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนที่จัดหลักสูตรเทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล
- ร้อยละข องโรงเรียนที่จัดให้มีรายวิชา ทฤษฎีองค์ความรู้ การเขียนความเรียงชั้นสูง โลกศึกษาและการสร้างโครงงาน

2. ด้านคุณภาพของครู

2.1 ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการ ผ่านการประเมินในระดับชาติ

2.2 ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผ่านการประเมินในระดับชาติ

2.3 ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

2.4 ครูใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน

2.5 ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT)ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและการเผยแพร่ผลงาน ทั้งระบบออนไลน์ (online) และออฟไลน์ (offline)

2.6 ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนกับนานาชาติ

2.7 ครูใช้การวิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด ด้านคุณภาพครู

- ร้อยละของครูด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะทางระดับชาติ
- ร้อยละของครูผู้สอนด้านอาชีพที่ผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะทางระดับชาติ
- ร้อยละของครูที่มีผลงานวิจัย โครงงาน หนังสือ บทความ หรือเป็นวิทยากร
- อัตราการเพิ่มของครูที่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร
- ร้อยละของครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของครูที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนานาชาติ

3. ด้านการวิจัยและพัฒนา

3.1 โรงเรียนดำเนินการจัดทำวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาด้านต่างๆอย่างต่อเนื่องและใช้ผลการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเทียบเคียงมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด ด้านการวิจัยและพัฒนา

- ร้อยละของโรงเรียนที่มีผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 เรื่อง

ด้านที่ 3 บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management)

1. ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถนำโรงเรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล

1.2 ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

1.3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ

1.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ

1.5 ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

1.6 ผู้บริหารมีประสบการณ์ อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษานานาชาติ

ตัวชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน

- ร้อยละของโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้เทียบเคียงมาตรฐานสากล
- ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้อง TQA
- ร้อยละของผู้บริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ
- ร้อยละของผู้บริหารสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

2. ด้านระบบการบริหารจัดการ

2.1 โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรมาตรฐานสากลระดับโลก

2.2 โรงเรียนมีระบบการจัดการความรู้ (KM) และการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.3 โรงเรียนนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมภารกิจทุกด้านของโรงเรียน

2.4 โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการทั้งในประเทศ/ ต่างประเทศ

2.5 โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว โดยสามารถกำหนดอัตรากำลังสรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริม และพัฒนา

2.6 โรงเรียนสามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความคล่องตัวและจำเป็น

ตัวชี้วัดด้านระบบการบริหารจัดการ

- ร้อยละของโรงเรียนที่บริหารจัดการตามขั้นตอนของ TQA
- ร้อยละของโรงเรียนที่มีการบริหารด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว ในการกำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริม และพัฒนา
- ร้อยละของโรงเรียนที่มีการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น

3. ด้านปัจจัยพื้นฐาน

3.1 โรงเรียนมีขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสม โดยมีจำนวนนักเรียนต่อห้อง (ปฐมวัย 25 คน : 1 ห้อง , ประถมศึกษา 30 คน : 1 ห้อง ,มัธยมศึกษา 35 คน : 1 ห้อง) โดยมีจำนวนครูที่มีความรู้ตรงสาขาวิชาที่สอนเพียงพอ และมีอัตราส่วนครูต่อ 1 คน ต่อนักเรียนไม่เกิน 20 คน

3.2 ภาระงานสอนของครู มีความเหมาะสมไม่เกิน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3.3 โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ / ตำราเรียนที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล เพื่อให้นักเรียนได้ใช้เรียนอย่างเพียงพอ

3.4 โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์พกพา สำหรับนักเรียนทุกคน

3.5 โรงเรียนมีเครือข่ายอินเตอร์เน็ตแบบความเร็วสูงเชื่อมโยงครอบคลุมพื้นที่ของโรงเรียน

3.6 โรงเรียนมีห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย(Electronic Multi-Media Classroom) ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ และมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นความเป็นเลิศของนักเรียนตามกลุ่มสาระอย่างเพียงพอ และสามารถเชื่อมโยงเครือข่าย เพื่อการเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว

3.7 โรงเรียนมีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการ มีสื่อที่พอเพียงเหมาะสม ทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้และการค้นคว้าอย่างหลากหลาย

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยพื้นฐาน

- ร้อยละของโรงเรียนที่มีห้องอิเล็กทรอนิกส์มัลติมีเดีย
- ร้อยละของโรงเรียนที่มีห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการพร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นไปตามเกณฑ์
- ร้อยละของโรงเรียนที่มีห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีบริการด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ร้อยละของครู / นักเรียน ที่มีความพึงพอใจในการใช้ห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ

4. ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

4.1 โรงเรียนมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันเป็นเครือข่ายร่วมพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

4.2 โรงเรียนจัดกิจกรร มการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากรระหว่างเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา

4.3 โรงเรียนมีเครือข่ายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4.4 นักเรียนและครูมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตัวชี้วัดด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

- ร้อยละของโรงเรียนที่มีเครือข่ายร่วมพัฒนา ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ
- ร้อยละของครู/ นักเรียน ที่มีเครือข่ายเรียนรู้กับบุคคลอื่น ทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ

3.6 การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล

การจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้พื้นฐาน 8 กลุ่มสาระ สถานศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยสามารถพิจารณาจัดการเรียนการสอน ในทุกสาระการเรียนรู้เป็นภาษาไทย หรือ ในบางสาระการเรียนรู้ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และอื่น ๆเป็นภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา อนึ่งสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการศึกษา /ทบทวนเนื้อหาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพ าะกลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมให้เนื้อหามีความทันสมัย ร่วมสมัยหรือเป็นเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันและอยู่ในความสนใจของสังคมเป็นต้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ

ในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จ ได้มีนักบริหาร นักวิชาการและผู้วิจัย เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ ไว้อย่างหลากหลายพอสรุปได้ดังนี้

สเตียรส์ (Steers(1977:7-10) , อ้างถึงใน ญาณิศา บุญจิตร์ , 83-84) ได้เสนอแบบจำลองกระบวนการ (Process Model) เพื่อประเมินหาที่ความมีประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นแนวทางกว้ างเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์การได้หลายประเภท และเป็นตัวแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กันอยู่ ตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่ครอบคลุมหลายด้าน (Multidimensional Approach) โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงของ องค์การและของสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จขององค์การ แบบจำลองกระบวนการครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

1) การบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุด(Goal Optimization)ที่เป็นไปได้

2) การพิจารณาองค์การเชิงระบบ เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม

3) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์การนั้นๆ เน้นบทบาทของพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

จากแนวคิด 3 ด้าน ดังกล่า ว Steers ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งจำแนกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภท ได้แก่

1) ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ประกอบด้วยโครงสร้าง และเทคโนโลยี ซึ่ง โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ โดยมีสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ ไปจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน ส่วนเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแต่ละประเภทขององค์การ เทคโนโลยีประกอบด้วย การปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์และความรู้

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภา ยนอกและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย การใฝ่หาความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การ

มุ่งใช้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยง การเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้อง ซึ่งเป็นเรื่องของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3) ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์การเป็นความสามารถในการดึงดูดคนใหม่เข้ามา สามารถรักษาคนไว้และการทำให้เกิดความผูกพัน ส่วนผลการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการ ความสามารถต่างๆและบทบาทที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้ งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์การนั้นๆ และบุคคลก็มีความสามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโต เพื่อการได้มีงานทำ องค์การเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้ เกิดความผูกพันกันขึ้น การตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์การที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคนและเลือกวิธีการนำคนเหล่านั้นปฏิบัติงาน การบูรณาการ เป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายองค์การ โดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้โดยการปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดการและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้ นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์การ/การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

Katz and Kahn (1978 : 114-115) กล่าวถึง ความสำเร็จขององค์การว่านอกจากต้องอาศัยทรัพยากร ด้านวัตถุดิบและงบประมาณแล้ว องค์การยังต้องใช้ความสามารถของบุคลากรของตนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึ งถึงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1) บุคลากรจะต้องมีความสนใจที่จะทำงานกับองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

2) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้

3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในองค์การด้วยความคิดที่สร้างสรรค์

Wendell L. French and Cecil H. Bell French and Bell (1984:41-42) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของระบบย่อยในองค์การที่ต้องพัฒนาระบบย่อยๆทั้งหมดนี้ หากพัฒนาหรือปรับปรุงเพียงระบบใดระบบหนึ่งก็จะทำให้เกิดปัญหาได้ต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบย่อยต่างๆมีดังนี้

1. ระบบย่อยด้านเป้าหมาย องค์การถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีเป้าหมายของตัวเอง เช่น เป้าหมายของบริษัทคือ ความเจริญเติบโต และผลกำไร เป้าหมายของโรงพยาบาล เพื่อสุขภาพของชุมชน เป้าหมายของสถาบันการศึกษาเพื่อให้ความรู้ให้การศึกษาแก่เยาวชนเป็นต้น

2. ระบบ ย่อยด้านคน ประกอบด้วยทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การภาวะความเป็นผู้นำในองค์การ ความเป็นทางการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความไม่เป็นทางการในองค์การในองค์การพฤติกรรมความขัดแย้งการรวมกลุ่ม ทัศนคติ วัฒนธรรมองค์การ และสถานภาพของสมาชิกในองค์การ

3. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยีประกอบด้วย เครื่องมือเครื่องจักร วิธีและกระบวนการทำงานรวมถึงความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งองค์การนำมาใช้แปรทรัพยากรต่างๆให้ออกมาเป็นผลผลิต หรือบริการต่างๆตามความต้องการของระบบย่อยด้านเป้าหมาย

4. ระบบย่อยด้านงาน ประกอบด้วยงานทั้ งหมดที่องค์การดำเนินการ จะพบว่าระบบย่อยนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีเนื่องจากมีการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน

5. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย แผงผังการปฏิบัติงานขององค์การระเบียบต่างๆของระบบ สายการบังคับบัญชา การสื่อสาร การจัดการต่างๆระบบย่อยนี้สัมพันธ์กับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีและด้านงาน

6. ระบบย่อยด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมอื่นๆเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและวิทยาศา สตร์ ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่างๆจะมีผลกระทบต่อองค์การ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น องค์การคู่แข่ง ลูกค้า หน่วยงานทางราชการ เจ้าของกิจการ สหภาพแรงงาน วัฒนธรรมของสังคมต่างๆเป็นต้น

Moorhead and Griffin (1998 : 558-560) ระบุถึงปัจจัยในการดำเนินการ เพื่ อให้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จว่า ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) การดำเนินการให้เป็นภาพรวม ผู้บริหารต้องพิจารณาในภาพรวมขององค์การเพราะระบบย่อยขององค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์กัน การมองภาพรวมจะทำให้เข้าใจวัฒนธรรมทั้งระบบ เห็นการประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล งาน โครงสร้างและระบบสารสนเทศ

2) ความมั่นใจในการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความร่วมมือในองค์การที่มีพลังต้องอาศัยกลไกการควบคุมและกลไกการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง

3) การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการควบคุมและการใช้อำนาจ สามารถแก้ไขได้ด้วยการขยายความร่วมมือในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยให้โอกาสแก่บุคลากรให้มีสิทธิ์มีเสียงในการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมการสื่อสารในระบบเปิด การสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นปัจจัยสำคัญในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโดยทั่วไปในระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่มั่นใจ มีความคลุมเครือและพยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และหากขาดข้อมูลอาจทำให้เกิดช่องว่างและอาจ เกิดข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

5) การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุน การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม จะเป็นพลังผลักดันที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและดำรงอยู่ตลอดไป

Saunders (2000 : 114) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้สอดคล้องกัน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลต่อโรงเรียนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดย แนวคิดดังกล่าวยึดทฤษฎีเชิงระบบ (systems theory) พบว่า ภายใต้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (school climate) เช่น ความคาดหวังสูงของนักเรียน ทัศนคติทางบวกของครู ระเบียบวินัย การบริหารหลักสูตรสถาศึกษา รางวัลและสิ่งจูงใจ

Hertling (2000:26) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปสถานศึกษา และปัจจัยที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญได้แก่

1) การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการปฏิรูป ดังนั้นทีมงานที่จะออกแบบการดำเนินการจึงมีส่วนสำคัญมากเพราะจะต้องออกแบบอย่างระมัดระวังบนพื้นฐานของความเป็นจริง และจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา

2) ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee characteristics) ประกอบด้วยผลประโยชน์ใดๆ มีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมาก

3) งบประมาณ อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด การขาด

งบประมาณหรือการไม่ได้งบประมาณสนับสนุนจากรัฐที่เพียงพอ สามารถนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร ขาดการสนับสนุนการปฏิรูป และในที่สุดก็อาจทำให้การปฏิรูปล้มเหลว

4) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ล้มเหลว เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและรูปแบบการปฏิรูป และยังขาดภาวะผู้นำที่ดี

5) การยอมรับของครูในการปฏิรูป ครูอาจรู้สึกว่าถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลง หรือยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ครูมองว่าก ารปฏิรูปเป็นสิ่งที่ผู้คนมักคลั่งไคล้ แต่ไม่มีผลอะไรยั่งยืน ครูจึงไม่ทุ่มเทในการดำเนินการ

Gibson (2000 : 15-17) ได้อธิบายว่า ประสิทธิผลในระดับองค์การ (organizational effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลในระดับองค์การ ได้แก่

1) สภาพแวดล้อม
2) เทคโนโลยี
3) กลยุทธ์
4) โครงสร้างองค์การ
5) กระบวนการต่างๆ
6) วัฒนธรรม

Hoy and Miskel (2001 : 293 - 297) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์การที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3. การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System – Resource Model of Effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 มิติเวลา (Time) การประเมินปริทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์การที่สนใจผลขององค์การ สำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการ หรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

Owens (2004:140-141) อ้างถึงใน ญาณิศา บุญจิตร์ (2552: 85-86) สรุปว่า ในองค์การประเภทต่างๆ ย่อมมีปัจจัยภายในที่ทำหน้าที่ช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งในองค์การใดองค์การหนึ่งจะประกอบไปด้วยปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์และส่งผลถึงกัน 6 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์การถูกสร้างขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองโดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ อเครื่องใช้ วัสดุและวิธีการต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งองค์การนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้า นเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน การสอนงาน การนิเทศ การบริหาร และการบริการ 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านนี้หมายถึงแผนผังการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่า งๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน 5) ปัจจัยด้านคนประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญาและภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น

การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสาร และองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การเป็นต้น และ 6) ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่เข้ามามีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การมีหลายปัจจัย ผู้บริหารองค์การจะต้องมีการวิเคราะห์และตรวจสอบปัจจัย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิดในการบริหารองค์การของ นักบริหาร นักวิชาการและผู้วิจัย ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขอ งองค์การในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การที่ได้จากการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ลักษณะผู้รับบริการ และลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณภาพบุค ลากร เป้าหมาย ทรัพยากร โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การ

ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ชื่อนักวิชาการ / ปัจจัย	Steers (1977)	Katz and Kahn (1978)	French & Bell (1984)	Moorhead&Griffin (1998)	Hertling (2000)	Gibson (1992)	Hoy & Miskel (2001)	Owens (2004)	รวม
ปัจจัยภายนอก									
1. สภาพแวดล้อมภายนอก	✓		✓	✓		✓	✓	✓	**6**
2. ลักษณะผู้รับบริการ		✓		✓		✓	✓		**4**
3. ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		✓		✓		✓	✓		**4**
ปัจจัยภายใน									
1. คุณภาพบุคลากร	✓	✓	✓		✓				**4**
2. เป้าหมาย	✓		✓		✓			✓	**4**
3. ทรัพยากร	✓	✓	✓		✓			✓	**5**
4. โครงสร้างองค์การ	✓		✓			✓		✓	**4**
5. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	✓					✓			**2**
6. วัฒนธรรมองค์การ	✓			✓		✓			**3**

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยหลัก 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึง ลักษณะของตัวแปรซึ่งเป็นแรงกดดันจากภายนอก ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตขององค์การ ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้มากต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์การ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารอาจจะเข้าไปควบคุมดูแลโดยตรงได้ค่อนข้างยาก ตัวแปรด้านนี้ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง องค์ประกอบด้านเศ รษฐกิจของชุมชน สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีตัวแปรย่อย คือ

1.1.1 เศรษฐกิจของชุมชน

Certo (1992: 192) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economics) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545: 67) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนร่วมของประเทศ การว่างงาน การผลิต การจำหน่าย การบริโภค เป็นต้น ส่วน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547: 88) กล่าวว่า แรงผลักดันทางเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพของการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางด้านต่างๆ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางของสภาพเศรษฐกิจ โดยภาพรวมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ

องค์ประกอบของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอยด้วย การตลาด องค์การธุรกิจ ระบบการเป็นเจ้าของกิจการ และทรัพยากรทางธรรม (Hodge and Anthony, 1988: 74) ซึ่งปัจจัยทางเศรษฐ กิจเหล่านี้จะชี้ให้เห็นว่าทรัพยากร ได้ถูกจัดสรรและถูกใช้ภายในสภาพแวดล้อมอย่างไร ตัวอย่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจเหล่านี้ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ประสิทธิภาพการผลิต อัตราการจ้างงาน และอัตราภาษีเป็นต้น (สมยศ นาวีการ, 2538: 93; อดุลย์ จาตุรงคกุล, 2543: 53-54) สำหรับเศรษฐกิจที่เป็นปัจจัยภายนอกของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นลักษณะเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่รายรอบโรงเรียนมาตรฐานสากล หรืออยู่ในเขตบริการทางการศึกษาของโรงเรี ยนมาตรฐานสากล ซึ่ง เศรษฐกิจของชุมชน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง อาชีพของประชากรและรายได้เฉลี่ยของประชากรในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.1.2 สภาพสังคมและวัฒนธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของสังคมในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เช่น Griffin (1996: 73) กล่าวว่า สังคม (Social) หมายถึง จารีต ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และคุณลักษณะของประชากรในสังคม ในขณะที่ Robbins and Coulter (2002: 71) กล่าวว่า สังคม หมายถึง ความคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ ประเพณีวัฒนธรรมของชาติและของท้องถิ่นของแต่ละกลุ่มชนและแต่ละประเทศที่ส่งผลต่อองค์การ ส่วน

สมยศ นาวีการ (2538: 93) ให้ความเห็นว่าปัจจัยทางสังคมจะชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของสังคมโดยทั่วไปคือ การศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และคุณลักษณะทางประ ชากร เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะต้องเกิดขึ้นแน่นอนไม่ช้าก็เร็ว ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547: 90) กล่าวว่า แรงผลักดันทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง ที่ดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งในเชิงสังคมและวั ฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ รวมถึงลักษณะทางประชากรของคนในสังคม

สังคมและวัฒนธรรม เป็นวิธีการคิดและปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของสังคมซึ่งองค์การเกี่ยวข้องอยู่ เช่น สิทธิมนุษยชน แนวโน้มการศึกษา และสถานบันสังคม ตลอดจนรูปแบบและลักษณะของประชากร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ , 2545: 67) ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม มีความหมายดังนี้

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยากับสถานการณ์ บุคคล หรือ ความคิด ด้วยการตอบสนองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (Certo, 2000: 550) หรือเป็นแนวโน้มที่จะตอบสนองด้วยวิธีการเชิงบวกหรือเชิงลบที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของในสภาพแวดล้อมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ความเชื่อ (Beliefs) เป็นข้อเท็จจริงที่ยอมรับเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับผลประโยชน์จากประสบการณ์ทั้งทางตรงหรือแหล่งข้อมูลทติยภูมิ (Certo. 2000: 550) หรือเป็นความคิดซึ่งบุคคลยึดถือเกี่ยวกับบุคคล ใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2005: 86)

ค่านิยม (Values) เป็นแนวความคิดทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มเห็นว่ามีคุณค่า (Rue and Byars, 2000: 452) หรือเป็นความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกั บการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn and others, 2005: 83)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545: 80-81) มีดังนี้

1) ความเต็มใจและการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ความศรัทธา(ไว้วางใจ)ในธุรกิจและความเคารพต่อเจ้าของธุรกิจและผู้นำ

3) ความเชื่อถือในการแข่งขัน และลักษณะของการแข่งขันในทุกด้านของชีวิตโดยเฉพาะด้านธุรกิจ

4) ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ชาติ ศาสนา หรือหลักความเชื่อต่างๆ

5) ความเคารพต่ออำนาจหน้าที่ซึ่งเกิดจากความเป็นเจ้าของในทรัพย์สิน

ความรู้ที่เชี่ยวชาญและสภาพทางการเมืองที่ยอมรับ

6) ความเชื่อถือและความเคารพในด้านการศึกษา

7) ความศรัทธาในกระบวนการทางกฎหมาย วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

8) ความเชื่อถือในความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการทดลอง เพื่อค้นหาถึงวิธีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น

สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมสามารถกำหนดได้จากทัศนคติ ความต้องการ ความคาดหวัง และระดับความรู้ สติปัญญา การศึกษา ความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมของผู้คนในสังคมนั้นๆ ดังนั้นผู้นำองค์การต้องทำความเข้าใจปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผู้คนเหล่านี้เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการดำเนินงานต่างต่างๆ ในองค์การให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะได้สามารถตอบสนองความเรียกร้องต้องการของสังคมและวัฒนธรรมนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547: 90) ซึ่ง สภาพสังคมและวัฒนธรรม ในงานวิจัยนี้หมายถึง โครงสร้างอายุ ระดับการศึกษา ทัศนคติ และค่านิยมที่มีต่อการศึกษาของประชากรในชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.1.3 การเมืองและกฎหมาย

Hodge and Anthony (1988: 74) กล่าวว่า การเมือง (Politics) หมายถึง รัฐบาล พรรคการเมือง และความ สัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับผลกระทบจากการเมือง การบริหารของรัฐบาล ข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545: 67) แรงกดดันที่มาจากรัฐบาล ในรูปของนโยบายทางด้านนิติบัญญัติ ด้านกฎหมาย ตลอดจนสถาบัน หน่วยงานของรัฐตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิและระดับท้องถิ่น นั้นมีอิทธิพลต่อองค์การ รวมทั้งประชาชนทั่วไปในสังคม ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง การตัดสินใจด้านก ฎหมายตลอดจนนโยบายในด้านกาเมือง (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547: 91) ส่วนผลกระทบจากปัจจัยทางด้านการเมืองและกฎหมายที่มีต่อองค์การครอบคลุมถึงลักษณะที่แสดงออกของผู้นำทางการเมือง รัฐบาล ทัศนคติ ความคิด และความเชื่อ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ การดำ เนินนโยบายทางการเมืองหรือการตัดสินใจของรัฐบาลทุกเรื่องอาจมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การทั้งสิ้น เพราะรัฐบาลเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่โดยตรงต่อการกำหนดทิศทางและนโยบายสาธารณะกาหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดจากสิ่งเหล่านี้อาจทำได้ยาก เพราะส่วนใหญ่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการแปลงนโยบายจากภาคการเมืองไปสู่การปฏิบัติ มักจะออกมาในรูปของการตราเป็นกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ทั้งด้วยการผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติ คือ ยกร่างกฎหมายผ่านทางสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา

พิจารณาให้ความเห็นชอบ เช่น พระราช กำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง เป็นต้น มาบังคับใช้กับภาคส่วนต่างๆ ในสังคม ดังนั้นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการเมือง องค์การควรเตรียมตัวเองให้พร้อมที่จะรับมือกับมาตรการใหม่ๆ ทุกอย่างที่อาจจะมีขึ้นจากภาครัฐ ซึ่ง การเมือง และกฎหมาย ในงานวิจัยนี้ หมายถึง นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และบทบาทของนักการเมืองที่มีต่อการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา

1.1.4 เทคโนโลยี

เทคโนโลยี (Technology) เป็นระดับของความเจริญก้ าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับเทคโนโลยีตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้ (Kast and Rosenzweig, 1988: 137) ซึ่ง Hodge and Anthony (1988: 74) มองว่าเทคโนโลยี ประกอบด้วย การ ผลิตและการจำหน่าย ในขณะที่ Robbins and Coulter (2002: 72) กล่าวว่า เทคโนโลยี ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต เครื่องจักร เครื่องมือคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545: 67) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนการพัฒนาทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงในอุปกรณ์ใหม่ๆ ขั้นตอนการผลิตและการบริหารใหม่ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ย่อมประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกระบวนการ และระบบ ซึ่งองค์การได้นำไปใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการของตนเอง (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547: 93) ในขณะที่ สมยศ นาวีการ (2538: 93) กล่าวว่า ปัจจัยทางเทคโนโลยีจะเกี่ยวพันกับการคิดค้นสิ่งใหม่ เช่น กระบวนการผลิตสินค้าใหม่ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ และอุปกรณ์ใหม่ เป็นต้น ซึ่งอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นทำให้หลายสิ่งห ลายอย่างเปลี่ยนตามไปด้วย โดยที่เทคโนโลยีในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความมีอยู่ของอุปกรณ์ เครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ทันสมัย และความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ของประชากรในชุมชน ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.2 ลักษณะผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การที่เป็นผู้ซื้อ (ใช้) ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การนั้นๆ จึงถือว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้าและมาใช้บริการซึ่งจะแสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์

และคนอื่นๆ, 2545: 67) ผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สำคัญซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงความอยู่รอดขององค์การโดยที่องค์การใดผู้รับบริการหรือลูกค้ามีความพึงพอใจสูงองค์การนั้นก็จะมีความสำเร็จมาก ในขณะที่หากองค์การใดผู้รับบริการหรือลู กค้ามีความพึงพอใจต่ำองค์การนั้นจะมีความสำเร็จน้อย

สำหรับโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในเขตบริการ มีกลุ่มผู้รับบริการหลักคือ ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนทั่วไปตลอดจนองค์การทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่มารับบริการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะผู้รับบริการ หมายถึง ทัศนคติ และการให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประชาชนทั่วไป ตลอดจนองค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่มารับบริการ

1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Robbins and Coulter (2002: 75-76) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ และการดำเนินงานขององค์การ ในทางกลับกันอาจส่งผลกระทบต่อองค์การเช่นกัน และ Bateman and Snell (2002: 121) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง กลุ่มหรือบุคคลซึ่งมีผลกระทบหรือถูกกระทบโดยผลจากภารกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับที่ Schermerhorn (2006: 36) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคล กลุ่ม และหน่ วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ โดยมีขั้นตอนในการบริหารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ 1) ระบุกลุ่มต่างๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มที่มีต่อองค์การ 2) อธิบายละเอียดของความเกี่ยวข้องของแต่ละกลุ่มที่มีต่อองค์การ 3) จัดลำดับความสำคัญของ แต่ละกลุ่มที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การหรือต่อกระบวนการจัดการ และ 4) กำหนดรูปแบบการบริหารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่ากลุ่มใดสำคัญมากสำคัญน้อย

สำหรับโรงเรียนมาตรฐานสากล มีกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2 ประเภท คือ 1) หน่วยงาน ต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ และ 2) หน่วยงานอื่นๆ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ทัศนคติ และการสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน หมายถึง แรงกดดันจากภายในองค์การ ซึ่งอาจส่งผลกระทบได้มากต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์การ โดยที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการเข้าไปควบคุมดูแล ตัวแปรด้านนี้ ได้แก่

2.1 คุณภาพบุคลากร

วันชัย มีชาติ (2544: 5) กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานองค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้ เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์การทั้ง ซึ่ง McClelland (1987) and Steers (1977) กล่าวไว้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององ ค์การ ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะเดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ถ้าทั้งบุคคลและองค์การต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารองค์การจำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องต่อไปนี้

1) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลความจริงที่จำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานเพื่ อนำไปใช้ในการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานนั้นๆ นอกจากนี้ Rothwell and Kazanas (1992: 135) กล่าวว่า คำกริยาที่บ่งบอกอาการของคำว่า “ความรู้” จะต้องสามารถแสดงอาการต่างๆ ต่อไปนี้ ได้แก่ (1) ทำกาจัด หรือเตรีย มสิ่งนั้นๆ ได้ (2) ให้คำนิยามหรือคำจำกัดความ การจดจำได้อย่างขึ้นใจได้ (3) ทำขึ้นมาใหม่ตามแบบของเดิมได้ หรือทำขึ้นซ้ำได้ (4) จัดหมวดหมู่หรือจัดพวกตลอดจนการตั้งชื่อ ระบุชื่อได้อย่างถูกต้อง (5) จัดบรรจุเข้าไว้ในรายการ หรือจัดเรียงลำดับเข้าไว้ในรา ยการได้ (6) จับคู่สิ่งของหรือรายการต่างๆ ได้ ฯลฯ

2) ความสามารถ หมายถึง การแสดงออกให้ประจักษ์ถึงสมรรถภาพต่อพฤติกรรมในวิถีที่แน่นอน หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมในด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน (Rothwell and Kazanas, 1992: 7) ทั้งนี้ความสามารถนั้นจัดเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล อันเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำให้แต่ละคนมีความสามารถในการทำงานแตกต่าง

กัน ความสามารถในตัวบุคคลสามารถพัฒนาขึ้นได้เสมอไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการรู้ถึงเหตุผล ความสามารถทางกายภาพ ความสามารถทางกายภาพ ค วามสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้างและความสามารถในความเข้าใจจากการรับรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ทั้งนี้ความสามารถจะต้องเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับงานโดยเฉพาะงานในด้านการบริหารส่วนใหญ่เป็นเรื่องคาดคะเน วางแผนจัดองค์การที่ต้องเน้นในด้านการจัดการ จึงควรมีความสามารถใ นการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้าง และงานบริหารเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ภายในองค์การ ผู้บริหารจึงควรมีความสามารถในด้านความเข้าใจจากการรับรู้ด้วย (Hunt, 1979: 6-15)

3) ทักษะ หมายถึง ความสามรถในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็ จ คล่องแคล่วรวดเร็ว โดยไม่ผิดพลาด หรือผิดพลาดน้อยมาก (Rothwell and Kazanas, 1992: 7) ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร มี 3 ลักษณะ ได้แก่ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และ ทักษะเชิงความคิด ทักษะเป็นเรื่องของความชำนาญงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิผล

4) ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกต่อบุคคลอื่นว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเขาอย่างไร (Rothwell and Kazanas, 1992: 7) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิด ขึ้นล่วงหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ถ้าไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ ก็จะรู้สึกว่ามีความสุขมากกว่าหากได้เพื่อนร่วมงานใหม่ จากการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานชายวัยกลางคน 5,000 คน จะรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานครบ 5 ปี ผู้ชายที่มีทัศนคติที่ ดีก็มีแนวโน้มว่า จะมีความเป็นอยู่ในทางบวก ในทางกลับกันคนที่มีทัศนคติในทางลบก็จะมีแนวโน้มในทางที่ไม่ค่อยดีนัก ถึงแม้เปลี่ยนงานก็จะยังคงมีทัศนคติแบบเดิมอยู่ ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม (Kinicki and Williams, 2003: 349) ทัศนคติมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การหลายประการ (สุพานี สฤษฎวานิช, 2549: 91-92) คือ (1) คนทุกคนจะมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งในทุกๆ เรื่องของชีวิต ไม่อาจปฏิเสธได้ซึ่งทำให้คนคนนั้นมีอคติเกิดขึ้นได้ จึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคั ญของทัศนคติ (2) ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การตระหนักในทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเรื่องใดๆ ก็ตาม จะทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคาดหมายพฤติกรรมของพนักงานได้ และถ้าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานได้ ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ และ (3) หากพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานจะให้ผลทางพฤติกรรมเชิงลบเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นปัญหาขององค์การต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทัศนคติเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นอยู่และดำเนินการแก้ไขถ้าจำเป็น จะเห็นได้ว่าทัศนคติของคนมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมี ผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมงานกับคนที่มีทัศนคติที่แตกต่างกันมากๆ อาจทำให้เกิดความคับข้องใจ (Frustration) และ

ความเครียด (Tension) ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่สาเหตุของความไม่ร่วมมือในการทำงานได้

5) แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในข องบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn and others, 2005: 120) การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤ ติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo, 2000: 555) ส่วน Luthans (2002: 249-250) กล่าวว่า กระบวนจูงใจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) โดยที่ความต้องการ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ จากนั้นก็เกิดแรงขับเพื่อที่จะช่วยบรรเทาความต้องการ โดยแรงขับเกิดขึ้นในร่างกายและจิตใจไปสู่การกระทำเพื่อมุ่งไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนซึ่งเป็นจุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจ จึงทำให้เกิดสภาวะของความสมดุลและขจัดแรงขับออกไป

เทคนิคการจูงใจที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545: 324-325) ประกอบด้วย (1) เงิน เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญโดยอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างต่อหน่วยตลอดจนโบนัส ประกันและสิ่งอื่นๆ ที่มอบให้กับพนักงาน นั กวิชาการบางคนได้ระบุว่า เงินมีความหมายมากกว่ามูลค่าในรูปตัวเงิน กล่าวคือ เงินจะหมายถึงทั้งสถานะ (Status) และอำนาจ (Power) อย่างไรก็ตามเงินจะเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีได้เมื่อการจ่ายเงินนั้นมีขนาดเพียงพอกับรายได้ของบุคคล ในกรณีที่ค่าจ้างและการจ่ายโบนัสได้ เพียงพอที่จะกระตุ้นผู้รับจะทำให้แต่ละบุคคลเกิดความไม่พอใจและอาจหางานใหม่ได้ (2) การมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคซึ่งเป็นผลมาจากทฤษฎีการจูงใจและการวิจัยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคคลจะมีความรู้ทั้งในด้านปัญหาและผลลัพธ์ การมีส่วนร่วมที่ถูกต้องจ ะเป็นทั้งการจูงใจและความรู้ที่มีคุณภาพสำหรับความสำเร็จขององค์การ การมีส่วนร่วมจะรวมถึงการยอมรับ เป็นการทำให้คนรู้สึกถึงความสำเร็จ การมีส่วนร่วมไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจน้อยลง แต่การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมจะช่วยให้ผู้บริหารต้ องรับฟังความคิดอย่างระมัดระวัง และสิ่งสำคัญก็คือ ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยตนเอง (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณภาพโดยรวมจากประสบการณ์ของมนุษย์ในที่ทำงาน ทั้งนี้องค์การจะต้องจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อให้ผู้ ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

2.2 เป้าหมาย

Bateman and Snell (2002: 113) กล่าวว่า เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่องค์การต้องการในอนาคต เป็นผลลัพธ์หรือเป้าหมายสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับความอยู่รออด ค่านิยม และการเจริญเติบโตในระยะย าวองค์การ เป้าหมายควรมีลักษณะท้าทาย และเป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Richards (1978: 5) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า เป้าหมาย คือ สภาพหรือผลที่ได้วางแผนไว้เพื่อให้บรรลุ และมักจะเขียนเป้าหมายตามคุณค่าที่กำหนดไว้ ข้อความในเป้าหมายจะบอกลักษณะ 3 ประการ คือ ความมุ่งมาดปรารถนา อนาคต และการกระทำ ในขณะที่ Robbins and Coulter (2002: 178) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์การโดยรวม เป้าหมายจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน หากปราศจากเป้าหมายก็ไม่สามารถสร้างแผนได้ ส่วน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545: 125) ซึ่งกล่าวว่า เป้าหมายหมายถึง สิ่งที่ต้องการในอนาคต หรือหมายถึงสภาพเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องการบรรลุถึง เป้าหมายมีความสำคัญเพราะ 1) กำหนดองค์การพิจารณาความสำคัญ โดยกำหนดจุดหมายปลายทางที่คาดหวังไว้ 2) เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นและเสนอแนะผู้บริหารและพนักงานในกิจกรรมประวัน 3) เป้าหมายจะช่วยในการตัดสินใจโดยมุ่งภาพที่ต้องการในอนาคตและวิธีการบรรลุสภาพนั้น 4) ผลลัพธ์ที่ต้องการกำหนดโดยเป้าหมายองค์การที่มีต่อการทำงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่องค์การให้สำเร็จ โดยเป็นแนวทางให้แก่องค์การและสมาชิกขององค์การ ดังนั้นเป้าหมายจึงไม่ควรกว้างเกินไปและต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก

เป้าหมายขององค์การแต่ละแห่งจะประกอบด้วยเป้าหมายหลายประเภทและเป้าหมายแต่ละประ เภทก็จะมีผลต่อการดำเนินงานแตกต่างกัน เป้าหมายที่สำคัญขององค์การประกอบด้วย เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official Goals) และเป้าหมายปฏิบัติการ (Operative Goals) (Daft, 2004: 55-56) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) เป้าหมายที่เป็นทางการ หมายถึง เป้าหมายที่ระบุไ ว้กว้างๆ โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ทั้งหมดขององค์การในอนาคตหรือเรียกว่า พันธกิจขององค์การ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์การที่จะเดินไปในอนาคต โดยที่พันธกิจขององค์การจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยม จุดมุ่งหมาย และ ขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น ในบางครั้งพันธกิจจะถูกเรียกว่า เป้าหมายที่เป็นทางการขององค์การ ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นทางการที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตการดำเนินงานของธุรกิจ และจุดมุ่งหมายที่องค์การพยายามจะไปให้ถึง โดยที่เป้าหมายที่เป็นทางการขององค์การจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมขององค์การ แผนการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ลูกค้าที่ต้องการจะ

ให้บริการ ผลิตภัณฑ์และบริการที่ตั้งใจจะมอบให้ ขอบเขตด้านทำเลที่ตั้งที่ตั้งใจจะดำเนินงาน ซึ่งมีผลทำให้องค์การของตนแตกต่างจากองค์การอื่นๆ ดังนั้นพันธกิจหรือเ ป้าหมายที่เป็นทางการจะถูกเขียนปรากฏอยู่ในรายงานประจำปี หรืออาจเป็นการบอกกล่าวให้สาธารณชนรับทราบ

2) เป้าหมายปฏิบัติการ หมายถึง เป้าหมายที่กำหนดโดยฝ่ายปฏิบัติการว่ากิจกรรมงานใดที่องค์การพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งระบุผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนและครอบคลุมช่วงเวลาในระยะสั้น โดยเป้าหมายระดับปฏิบัติการเป็นกิจกรรมงานพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่องานระดับปฏิบัติการของแต่ละแผนกและของแต่ละบุคคลภายในหน่วยงานตามหน้าที่ขององค์การ เพื่อนำไปใช้กับหน่วยงานตามหน้าที่ เป้าหมายเหล่านี้อาจจะคำนึงถึงผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การ ซึ่งรวมถึงบทบาทของแต่ละบุคคลและของแต่ละแผนกที่เชื่อมและประสานงานระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง การบำรุงรักษา การปรับตัว และกิจกรรมการผลิต เป็นต้น โดยที่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละกิจกรรมงานนั้น จ ะเป็นแนวทางการตัดสินใจในการดำเนินงานในแต่ละวันของแต่ละฝ่ายงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะผลลัพธ์ในระยะสั้น เพื่อให้การสนับสนุนต่อเป้าหมายที่เป็นทางการขององค์การ

เป้าหมายขององค์การจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่เป้าหมายขององค์การ โดยรวมมีความสำคัญมากกว่าเพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นเป็นในทิศทางที่ต้องการนอกจากนี้ เป้าหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเ นินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นเป้าหมายขององค์การจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

เป้าหมายมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานขององค์การ (Robbins, 1999: 48-49) กล่าวคือ

1) กำหนดเป้าหมายที่มีความหมายพิเศษ ซึ่งสามารถพิสูจน์และวัดได้
2) งานที่ท้าทาย งานต้องไม่ยาก หรือง่ายเกินไป
3) เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในอันที่จะทำงานให้สำเร็จในเวลาอันจำกัด
4) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน มีประโยชน์ในการช่วยลดปัญหาต่างๆ และการต่อต้านของผู้ปฏิบัติงาน

5) การให้ข้อมูลป้อนกลับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความพยายามและความจำเป็นที่ต้องเพิ่มความพยายามให้มากขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการยกระดับเป้าหมาย และทราบแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

ลักษณะของเป้าหมายที่มีประสิทธิผลซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจและการปฏิบัติการของสมาชิกองค์การ ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าเป้าหมายต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ , 2545: 127-128)

1) เป้าหมายที่ท้าทาย เป็นลักษณะที่แสดงความน่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการบรรลุผล โดยการพัฒนาและการปรับปรุงทักษะการบริหารจัดการ
2) เป้าหมายที่สามารถบรรลุผลได้ เป็นลักษณะเป้าหมายที่เป็นจริงและสามารถบรรลุผลได้จากการจัดหาทรัพยากร ถ้าเป้าหมายอยากเกิน ไปหรือไม่ได้คำนึงถึงเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมหรือความสามารถในการบริหารจัดการแล้ว จะทำให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความสับสนและหมดกำลังใจที่จะทำงาน
3) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังและความก้าวหน้าจากการทำงาน เป้าหมายอาจอยู่ในรูปของการวัดเชิงปริมาณหรืออาจอยู่ในรูปเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยการใช้วิจารณญาณของผู้บริหาร
4) เป้าหมายที่มีกำหนดเวลา เป้าหมายต้องมีกำหนดเวลาแน่นอนเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างกิจกรรมต่างๆ ขององค์การในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและทำให้เกิดการทำงานที่ทันเวลา
5) เป้าหมายที่สัมพันธ์กัน เป้าหมายควรจะเกี่ยวข้องกับภารกิจและเป้าหมายในระดับสูงกว่า ตลอดจนเหมาะสมสำหรับขอบเขตความรับผิดชอบและทักษะของผู้บริหารด้วย

2.3 ทรัพยากร

ทรัพยากร (Resource) เป็นสิ่งที่องค์การมีอยู่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้แปรสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตก็มีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ (Steers, 1977: 69-71) เทคโนโลยีดังกล่าวมีหลายรูปแบบ รวมทั้งความแตกต่างในกระบวนการทางเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตความแตกต่างในวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้และความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายขององค์การ ส่วนความแตกต่างในด้านเทคโนโลยีนี้สัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์การในการสร้างประสิทธิผล (ภรณี กิร์ติบุตร , 2529: 83) และเมื่อ

พิจารณาความหมายในเชิงระบบ เทคโนโลยี คือ ชุดของเทคนิค (รวมทั้งวัตถุดิบและจิตใจ ๗ ที่นำมาใช้เพื่อเปลี่ยนสิ่งนำเข้าของระบบให้เป็นสิ่งนำออก ระบบจะเป็นองค์การประเภทใดก็ได้ อาจได้แก่ โรงงาน หน่วยงานของรัฐ โรงพยาบาล หรือพรรคการเมืองส่วนสิ่งนำเข้า ได้แก่ ความรู้ กำลังความสามารถ วัตถุดิบ หรือเงิน และสิ่งนำออก ได้แก่ สินค้าหรือบริก าร (นิตยา เงินประเสริฐ, 2544: 237) เทคโนโลยีความหมายที่หลากหลาย ทั้งในแง่การพิจารณาว่าเทคโนโลยีเป็นความสามารถและคุณสมบัติทางกายภาพขององค์การ ซึ่งได้แก่ เครื่องจักรกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ และในแง่เทคโนโลยีเป็นความรู้ที่องค์การมีอยู่ เมื่อควา มหมายของเทคโนโลยีมากมายจึงมีการศึกษาเทคโนโลยีในหลายๆ รูปแบบและระดับ ในระดับปัจเจกบุคคลนั้นเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและความรู้ที่จำเป็นต่อการบรรจุภารกิจ ส่วนในระดับองค์การนั้นเทคโนโลยีมีความหมายกว้างขึ้นเป็นเทคโนโลยีของการปฏิบัติงาน วัตถุดิบและความ รู้ รวมถึงเทคโนโลยีของสิ่งนำเข้า เทคโนโลยีของกระบวนการแปรสภาพและเทคโนโลยีของสิ่งที่ผลิตออกมา และในระดับสังคมเทคโนโลยีหมายถึงศาสตร์ของการผลิตและจำหน่าย จึงอาจสรุปได้ว่าเทคโนโลยีเป็นสื่อ เครื่องมือเทคนิค วิธีการ ทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การ เพื่อเปลี่ยนสภาพวัตถุ ข้อมูล หรือคน ให้เป็นผลผลิตตามที่องค์การต้องการ

เทคโนโลยีมีวิวัฒนาการจากคนงานแต่ละคนมีความชำนาญใช้เครื่องมือประเภทใช้มือไปจนถึงการใช้คอมพิวเตอร์และหุ่นยนต์ในปัจจุบัน ซึ่ง Woodwaed แบ่งเทคโนโลยีในองค์การที่เป็นโรงงานออกเป็ น 3 ประเภท คือ การผลิตต่อหน่วยหรือการผลิตจำนวนน้อย การผลิตจำนวนมากและการผลิตที่มีกระบวนการต่อเนื่อง ส่วน Thompson แบ่งเทคโนโลยีออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกๆ องค์การ เทคโนโลยีดังกล่าว ได้แก่ เทคโนโลยีแบบเชื่อมโยงกันตลอดเวลา เ ทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อในการติดต่อระหว่างกัน และเทคโนโลยีแบบเข้มข้น ซึ่งเทคโนโลยีแบบเชื่อมโยงกันตลอดเวลาเกี่ยวข้องกับภารกิจที่เรียงลำดับ ภารกิจแต่ละอันต้องสำเร็จก่อนที่จะเริ่มภารกิจใหม่ นายหน้าค้าหุ้นใช้เทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อในการติดต่อระหว่างกัน เทคโ นโลยีแบบเข้มข้นนำมาใช้ในโรงพยาบาล ซึ่งลูกค้าจะได้รับบริการที่เน้นความชำนาญหลายๆ ด้าน Perrow แบ่งเทคโนโลยีเป็น 4 ประเภท คือ เทคโนโลยีที่ต้องใช้ฝีมือ เทคโนโลยีที่ใช้ประจำ เทคโนโลยีเฉพาะ และเทคโนโลยีทางวิศวกรรมองค์การจะใช้เทคโนโลยีประเภทใดขึ้นอยู่กั บมีปัญหามากน้อยเพียงใดที่จะแก้ และปัญหาเหล่านี้แก้โดยวิธีการที่มีเหตุผลหรือใช้สัญชาตญาณ (Woodward, 1958; Thompson, 1967; Perrow, 1967 อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐ , 2544: 252)

Van de Ven and others (1976) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและก ารประสานงานในองค์การ และได้เสนอเทคโนโลยีในองค์การว่าภารกิจประจำที่ใช้เทคโนโลยีง่ายๆ

สามารถประสานด้วยกลไกต่างๆ ภารกิจพิเศษที่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อน สามารถประสานด้วยการการประชุมกลุ่ม ภารกิจประจำที่ใช้เทคโนโลยีที่พึ่งพิงกันสามารถประสานด้วยกลุ่มหรือตัวบุคคล สำหรับองค์การใหญ่ต้องมีการประสานกลไกด้วยกฎเกณฑ์ นโยบายการสื่อสารแบบทางการ แสดงว่าเทคโนโลยีและขนาดของหน่วยปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่มีอิทธิพลต่อวิธีการประสานงานขององค์การ

โกศล ดีศีลธรรม (2546: 67) กล่าวว่า การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นในองค์การที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล และการพัฒนาระบบงานในระดับหนึ่ง แนวคิดของเทคโนโลยีใช้ในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Technology) มีความหมายที่กว้างกว่าเทคโนโลยี World Wide Web เนื่องจากเป็นความพยายามในการยกระดับในการรวมความสามารถขอ งเทคโนโลยีและความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือโครงการนำร่องของการจัดการความรู้พัฒนาขึ้นใช้ในอินทราเน็ต ฐานข้อมูล หรือกรุ๊ปแวร์ ที่ทำให้บุคคลในองค์การสามารถสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้รวมถึงระบบจัดการ เอกสาร (Document Management Systems) การค้นคืนสารสนเทศ (Information Retrieval Engines) ฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์และเชิงวัตถุ (Relational And Object databases) ระบบการพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Publishing Systems) กรุ๊ปแวร์และการไหลของข้อมูล (Groupware and Workflow Systems) เทคโนโลยีการรับ – ส่งข้อมูล (Push Technologies and Objects) โปรแกรมการให้ข้อมูลลูกค้า (Help Desk Applications) โปรแกรมการระดมความคิด (Brainstorming Applications) และเครื่องมือการรวมข้อมูลไว้ในเหมืองข้อมู ล (Data Warehousing and Data 3 Mining Tools)

2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

นโยบาย คือ แนวทางสำหรับการคิดโดยกว้างๆ เป็นข้อความโดยทั่วๆ ไปที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการคิดของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ นโยบายจะกำหนดขอบเขตของกิจกรรมต่างๆ ไว้ชัดเจน ดังนั้นนโยบายจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องเข้าใจ ส่วนระเบียบการปฏิบัติงาน (Procedures) เป็นแผนงานอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะกว่านโยบายระเบียบวิธีปฏิบัติงานเป็นแนวทางการกระทำไม่ใช่แนวทางการคิด ดังนั้นระเบียบวิธีปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเป็นอย่างมากโดยให้คำแนะนำเป็นขั้นตอนว่า จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร (สมยศ นาวีการ , 2525: 108-109) ซึ่งสมบัติ ธำรงธัญวงค์ (2540: 432) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไ ปปฏิบัติได้คือ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากร

การกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นเรื่องที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ เนื่องจากองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดแผน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดแจ้ง การกำหนดเป้าหมายเ ป็นองค์ประกกอบสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามที่องค์การต้องการ เป้าหมายจะเป็นตัวบ่งชี้ให้พนักงานทราบว่า มีกิจกรรมใดบ้างที่ต้องทำให้สำเร็จและพนักงานจะต้องใช้ความพยายามในกิจกรรมงานนั้นมากเพียงใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การไปถึ ง เป้าหมายขององค์การจะช่วยกำหนดแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารและแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นเครื่องมือวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์การ นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนช่วยให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพเ พราะผู้บริหารแต่ละแผนกหรือแต่ละฝ่ายทราบดีว่า จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเหล่านั้นด้วยความพินิจพิเคราะห์เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

2) การควบคุมขององค์การ หมายถึง การมีข้อมูลย้อนกลับ และวงจรการควบคุมแผงอยู่ในระบบขององค์การ เพื่อช่วยให้ทรา บว่าองค์การกำลังทำงานอยู่ในทิศทางใด ตรงกับเป้าหมายหรือไม่โดยกระบวนการในการควบคุมนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน (Robbins, 2002: 499) คือ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และการปรับปรุงแก้ไขในสิ่ งที่เปลี่ยนแปลงไปจากมาตรฐาน หลักสำคัญที่ทำให้การควบคุมประสบความสำเร็จ (Kinicki and Williams, 2003: 544-545) ได้แก่ (1) ต้องมีแผนกลยุทธ์และตั้งอยู่บนผลของการดำเนินงาน (2) ทำการควบคุมในเวลาที่เหมาะสมด้วยความรอบคอบและมีวัตถุประสงค์ในการควบคุม (3) ต้องตั้งอยู่บนสถานภาพของความเป็นจริง มีลักษณะการควบคุมที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้และส่งเสริมให้ทุกคนทำการควบคุม (4) ต้องมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขการดำเนินการให้บรรลุผลตามความต้องการใหม่ขององค์การ ได้เมื่อถึงคราวจำเป็น นอกจากนี้ Robbins (2002: 505-507) กล่าวว่า ผู้บริหารอาจมีวิธีการควบคุมก่อนดำเนินกิจกรรมหรือระหว่างการดำเนินกิจกรรมหรือหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมแล้ว การควบคุมแบบเรียกว่า การควบคุมแบบล่วงหน้า (Feed Forward) แบบที่สองเรียกว่า การควบคุมขณะดำเนินการ (Concurrent) และแบบสุดท้ายเรียกว่า การควบคุมหลังการดำเนินการ (Feedback Control)

3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานกิจกรรมของพนักงานในองค์การให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์การ โดยการสื่อสารเป็นการติดต่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ข่าวสารข้อมูล และลักษณะท่าทางต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้อีกฝ่ายเกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งการสื่อสารถือว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องไว้ใช้เพื่อเป็นเครื่องหล่อหลอม เชื่อมโยง และประสานกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารดำเนินการอยู่เข้าด้วยกัน ดังที่ Lunenberg and Ornstein (1996: 176) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มและองค์การเข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับที่ Barnard (1993: 537) กล่าวว่า การสื่อสารมีหน้าที่ในการเชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หากปราศจากการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานคงไม่เกิดขึ้นทั้งนี้ถ้าองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และเป็นระบบ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร หรือการลดขั้ นตอนการสื่อสารเพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว ก็จะทำให้องค์การมี

การสื่อสารสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (Robbins, 2005: 293-294) ได้แก่ การสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward) มักใช้ในกรณีที่ผู้นำหรือผู้บริหารมอบหมายเป้าหมายในการทำงานแก่พนักงาน มอบหมายคำสั่ง แจ้ งแก่พนักงานให้ทราบ ถึงนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน ชี้ถึงปัญหาต่างๆ ที่ให้ความสำคัญ รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับถึงการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward) มักอยู่ในลักษณะที่พนักงานรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือรายงานปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานไปถึงผู้บริหาร และการสื่อสารในแนวนอน (Lateral) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาระดับเดียวกัน ซึ่ง Kanter (cited in Bartol and others, 2001: 120) ให้ข้อเสนอแนะว่าการบริหารองค์การควรให้มีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางเป็นการติดต่อสื่อสารในแนวตั้งและในแนวนอน เน้นความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความชัดเจนที่แสดงออกเป็นลายลักษณ์อักษรเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย ซักถาม หรืออาจดำเนินการในรูปแบบการประชุมสัมมนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว และในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จึงมีวิธีการในการติดต่อสื่อสารอีกหลายวิธี เช่น การใช้ระบบ e-mail หรือ video conference เป็นต้น

4) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งก็คือความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมถูกกาลเทศะ และเป็นที่ยอมรับได้ ภาวะผู้นำยังเป็นการศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แบบจำลองการตัดสินใจซึ่งกำหนดวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่

กำหนดของ Vroom – Yetton – Jago (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2545: 295-297) โดยผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิผลมากที่สุดซึ่งปัจจัยสำคัญที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ คุณภาพกรตัดสินใจ การยอมรับการตัดสินใจ การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาพนักงาน และการมุ่งความสำคัญที่เวลา โดยมีรูปแบบการตัดสินใจตามตัวแบบนี้มี 5 แบบ คือ (1) ผู้นำแบบเผด็จการที่ผู้นำจะแก้ปัญหาตามลำพังด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ (2) ผู้นำแบบเผด็จการที่ผู้นำจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สมาชิกของกลุ่ม) แล้วทำการตัดสินใจตามลำพัง สมาชิกของกลุ่มอาจได้รับข้อมูลหรือไม่ก็ได้ (3) ผู้นำแบบให้คำปรึกษาที่ผู้นำจะแบ่งงานให้กับสมาชิกของกลุ่มเป็นรายบุคคล จะมีการขอข้อมูล และประเมินผล สมาชิกของกลุ่มไม่ต้องรวมกลุ่มเพื่อประชุมกัน ผู้นำจะตัดสินใจตามลำพัง (4) ผู้นำแบบให้คำปรึกษาที่ผู้นำจะมีส่วนร่วมในปัญหากับสมาชิกกลุ่ม มีการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แต่ทำการตัดสินใจตามลำพัง (5) ผู้นำแบบกลุ่มที่ผู้นำจะมีการประชุมกับ กลุ่มเพื่ออภิปรายปัญหา โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการอภิปรายแต่ไม่ได้แสดงออกถึงความตั้งใจของตนแล้วให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจครั้งท้าย

2.5 โครงสร้างองค์การ

Kast and Rosenzweig(1985 : 234-235) กล่าวว่า โครงสร้าง(Structure) หมายถึงรูปแบบ หรือแบบแผนที่ถูกสร้าง ขึ้น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2002 : 256) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นกรอบโครงงานขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ ส่วน Steers (1977:59-60) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง คว ามสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์การ เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลกับทรัพยากร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยที่โครงสร้างองค์การจะสะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ (Daft,2004:86) ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การกำหนดความสัมพันธ์ในการรายงานที่เป็นทางการ รวมทั้งจำนวนลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา และช่วงการควบคุมและให้การนิเทศของผู้บริ หารในแต่ละคน

2) โครงสร้างองค์การ จัดกลุ่มของบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน และจัดกลุ่มหน่วยงานภายในองค์การ

3) โครงสร้างองค์การ รวมถึงการออกแบบระบบที่จะใช้เป็นหลักประกันของ

ความมีประสิทธิผลในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและความร่วมมือในแนวนอนและแนวดิ่ง

การออกแบบโครงสร้างขององค์การ นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์ก ร อาจพิจารณารูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรือ อาจพิจารณาความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์การ โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์การ ประกอบด้วย 2 ที่สำคัญ คือ

1) โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงาน หรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การที่งานของฝ่ายต่างๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นนั้น การจัดโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อ การสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมาย การมีโครงสร้างองค์การที่ดีจะทำให้บุคคล สามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกันและเชื่อมต่องานกันได้ดี

องค์การจัดโครงสร้างเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่างๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Robbins ,1999 : 487 – 489) คือ

1) ความซ้ำซ้อนเป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์การที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความแตกต่างกันมี 3 รูปแบบ คือ แบ่งตามแนวนอน (Horizontal) เป็นระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย โดยแบ่ งตามพื้นฐานของสมาชิก ลักษณะงาน ระดับการศึกษา และการอบรมแบ่งตามแนวตั้ง (Vertical) เป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์การ และแบ่งตามพื้นที่ (Spatial) เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์การ หน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

2) ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับของงานภายในองค์การที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานมีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน มีกฎข้อบังคับขององค์การมาก และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์การมีความเป็นทางการต่ำ กิจกรรมของงานจะไม่ยึดติดอยู่กับโครงการ บุคลากรมีอิสระที่จะพิจารณางานของตนเองสูง

3) การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของการตัดสินใจรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารเพียงจุดเดียว ซึ่งรวมถึงการรวมอำนาจอย่างเป็นทางการ และถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่โดยชอบธรรม ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์การ โดยอาศัยข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากบุคคลระดับล่างเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่ใช้ข้อมูลดังกล่าวเลย ในทางกลับกันถ้าบุคลากรระดับล่างสามารถให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การก็จะมีการกระจายอำนาจสูง

นอกจากนี้ Steers (1977:59-68) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การที่จะต้องวิเคราะห์รวมถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1) การกระจายอำนาจ หมายถึง ความมากน้อยของการที่อำนาจและสิทธิอำนาจได้รับการกระจายลงไป ตามชั้นของการบังคับบัญชาในองค์การ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไหร่ โอกาสที่คนในระดับล่างขององค์การจะมีส่วนร่วม และมีส่วนรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็มีมากขึ้น

2) ความชำนาญเฉพาะอย่าง แนวคิดเรื่องการแบ่งส่วนงานตามความชำนาญพาะอย่าง หรือเฉพาะหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยการแบ่งงา นตามความชำนาญเฉพาะอย่าง เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานในแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีแบบแผน หรือความเป็นทางการ ความมากน้อยของการทำกิจกรรมในการทำงานของพนักงาน ถูกกำหนดอย่างเจาะจงหรือถูกควบคุมด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ ยิ่งองค์การมีกฎระเบียบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมความประพฤติของพนักงานมากเท่าไหร่ องค์การนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิผลเพราะผู้บริหาร ซึ่งอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีแบบแผนเป็นอย่างมากจะมีผลทำให้พฤติกรรมใหม่ๆ หรือพฤติกรรมที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหาถูกจำกัดลงในวงแคบ ซึ่งเป็นปัญหารุนแรงสำหรับองค์การ ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง

4) ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายความเจาะจงถึงจำนวนคนงาน ซึ่งรายงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาขั้นแรก ซึ่งฐานคตินี้อยู่ที่ความเชื่อที่ว่า มีอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ซึ่งมักอยู่ระหว่าง 6:1 ถึง 15:1) ซึ่งส่งประสิทธิผลสูงสุดต่อการทำงานของกลุ่มผู้ทำงาน

5) ขนาดขององค์การจากผลการวิเคราะห์หลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การ แต่กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ดังนั้นอาจปรากฏว่าประสิทธิ ภาพขององค์การนำไปสู่ความไม่เต็มใจมากขึ้นของพนักงานที่จะอยู่ต่อไปในองค์การ

6) ขนาดของหน่วยงาน พบว่า ขนาดของหน่วยงานมีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน มากกว่าต่อผลผลิตของหน่วยงาน สำหรับพนักงานนั้น การเพิ่มขนาดของกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับการลดน้อย ลงของความพอใจในงาน การเอาใจใส่ต่องานลดลงและความสามารถในการรักษาพนักงานไว้ได้ก็ลดลงพร้อมๆ กับมีการโต้แย้งทางแรงงานเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยของ Steers (1977:61) พบว่ายิ่งองค์การมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด กล่าวคือ มีการรวบอำนาจมาก มีการใช้แบบแผนเป็ นทางการหรือใช้กฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น บุคคลในองค์การมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การว่ามีลักษณะเข้มงวดกวดขันปิด และน่าหวั่นเกรง ส่วนองค์การใด ฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลเป็นอิสระและใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยิ่งฝ่ายบริหารสนใจต่ อพนักงานยิ่งขึ้นเท่าใด บรรยากาศในการทำงานย่อมเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งแสดงออกของด้วยบรรยากาศของการเปิดเผย ไว้เนื้อเชื่อใจกันและมีความรับผิดชอบต่อกัน การจัดโครงสร้างองค์การที่ดีนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยใ ห้การบริหารงานทำได้ง่ายขึ้น ทราบว่าใครมีหน้าที่อะไร มีความรับผิดชอบในเรื่องใด ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน และก้าวก่ายกัน นอกจากนี้การที่องค์การมีโครงสร้างที่ดีย่อมมีความพร้อมที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม

Hodge and Anthony (1988 : 374) ระบุว่า โครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผล มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด รวมถึงการมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกัน และบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

2) มีนวัตกรรมและมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม

3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว เพื่อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์การเอง

4) สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและวางแผนพัฒนาอาชีพ

5) สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง

6) สนับสนุนให้มีกลยุทธ์

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งฝ่ายงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย การกำหนดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร ตลอดจนการบรรยายและลักษณะงาน

2.6 วัฒนธรรมองค์กร

Schein (1992 : 12) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Culture) ว่าเป็นแบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานที่ถูกสร้างขึ้น ค้นพบหรือพัฒนา โดยกลุ่มบุคคลในองค์การที่เกิดจากการเรียนรู้ ด้วยการเผชิญกับปัญหาที่มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและบูรณาการภายในองค์การ ซึ่งแบบแผนดังกล่าวเป็นแบบแผนที่สมเหตุสมผลและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นหลังต่อไป เพื่อให้เกิดการรับรู้แนวคิด ความรู้สึก เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ส่วน Certo (2000 : 551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบการปฏิบัติตามค่านิยม ความเชื่อถือ ซึ่งพัฒนาขึ้นภายในองค์การ และชักนำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545:242) ที่ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ข้อสมมติฐาน ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรมซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิผลขององค์การหนึ่ง จะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่ทางการบริหารจัดการในการวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม

จากความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้นๆ การที่บุคลากรต่า งๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์การเดียวกัน และมีเป้าหมายที่เหมือนกัน จึงมีผลก่อให้เกิดความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากรุ่นหนึ่ง ไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรม จะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการ วางแผนต่างๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของบุคลากรในองค์การ

Robbins (2005 : 485) กล่าวว่า มีการวิจัย ซึ่งได้เสนอความครอบคลุมเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะขั้นต้น 7 ประการ คือ

1) นวัตกรรมและการเสี่ยง หมายถึง ระดับขั้นปริมาณต่อการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และเพื่อปฏิบัติที่จะเลือกความเสี่ยงให้มีน้อยที่สุด

2) ความตั้งใจปฏิบัติในรายละเอียด หมายถึง ระดับขั้นปริมาณต่อความคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา สามารถวิเคราะห์ และมีความตั้งใจปฏิบัติในรายละเอียดของงาน

3) การคำนึงถึง "ผลลัพธ์" หมายถึง ระดับขั้นปริมาณ ซึ่งได้ดำเนินการจัดการมุ่งถึงผลลัพธ์ เป็นเป้าหมายมากกว่าการคำนึงถึงเทคนิค และกระบวนการที่จะให้สำเร็จได้ผลลัพธ์ออกมา

4) การคำนึงถึง "คน" หมายถึงระดับขั้นปริมาณซึ่งให้มีการตัดสินใจในการจัดการ โดยพิจารณาถึงผลกระทบของผลลัพธ์ต่อ "คน" ในองค์การ

5) การคำนึงถึง "การทำงานเป็นทีม" หมายถึง ระดับขั้นปริมาณของการปฏิบัติกิจกรรม ด้วยการทำงานเป็นทีมมากกว่าโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

6) การแสดงออกอย่างรุนแรง หมายถึง ระดับขั้นปริมาณของการแสดงออก ในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างรุนแรง และมีการแข่งขันกันสูงมากกว่าจะปฏิบัติอย่างตามสบาย

7) ความมั่นคง หมายถึง ระดับขั้นของการร่วมกิจกรรมในองค์การของบุคลากรด้วยความพร้อมใจ ความเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งตรงข้ามกับต่างคนต่างเติบโตหรือก้าวหนา

ลักษณะทั้ง 7 ประการดังกล่าว จะมีระดับขั้นปริมาณจากต่ำไปถึงสูง แต่เมื่อมองลักษณะทั้งหมดเป็นภาพรวมแล้ว วัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นพื้นฐานความรู้สึก ความเข้าใจ ที่ร่วมกันของสมาชิกหรือกลุ่มบุคลากรต่อองค์การ และยังเป็นภาพสะท้อนการปฏิบัติงานที่สำเร็จได้อย่างไร และบุคลากรควรมีลักษณะแสดงออกต่อกันอย่างไร

Schein (1992 : 14) ได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ระดับ จากที่สังเกตได้จนถึงไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งได้แก่

ระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์และการสร้างสรรค์ (Artifacts and Creations) เป็นชั้นที่เห็นได้ง่ายที่สุด เป็นปรากฏการณ์ทั้งหมดของกลุ่มที่สามารถรับรู้ได้ด้วยการเห็น ได้ยินและรู้สึก เช่น รูปแบบอาคาร การตกแต่งสำนักงาน สำนวนภาษาที่ใช้ ตราประจำหน่วยงาน เครื่องแต่งกายของบุคลากร พิธีงานฉลอง เรื่องเล่าขานต่างๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้สังเกตได้ง่าย เพราะอยู่ในระดับผิวนอกสุด แต่การแปลความหมายที่แฝงอยู่นั้น บางครั้งเป็นเรื่องค่อนข้างย าก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การระดับนี้เป็นรูปธรรม ดังนั้น การสืบค้นเพื่อทำความเข้าใจจึงทำให้ง่ายกว่าระดับอื่น อย่างไรก็ตาม Schein เห็นว่าสิ่งประดิษฐ์เป็นเพียงเปลือกนอกเท่านั้นยังไม่ใช่แก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ

ระดับที่ 2 ค่านิยมที่สนับสนุน (Espoused Values) ซึ่งเป็นชั้นกลางเป็นค่านิยมที่บุคลากรหรือผู้บริหารของหน่วยงาน อ้างว่าได้ทำ ควรทำ หรือไม่ควรทำ เนื่องจากค่านิยมนี้อาจไม่ตรงกับสิ่งที่หน่วยงานทำอยู่ในบางส่วนหรือทั้งหมด ดังนั้น Schein เห็นว่าค่านิยมที่สนับสนุนยังไม่

อาจสะท้อนวัฒนธรรมที่แท้จริงของหน่วยงาน ได้ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมระดับนี้ คือ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากแต่สมาชิกองค์การยังตระหนักถึงอยู่ ยังไม่ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังนั้นในบางโอกาสสมาชิกองค์การอาจพูดคุยถกเถียงถึงความเหมาะสม ถูกต้องของค่านิยมองค์การ ที่องค์การอวดอ้างกับบุคลภายนอก

ระดับที่ 3 ข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumptions) ขั้นในสุดที่สังเกตเห็นยาก Schein เห็นว่าสมมติพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากค่านิยม ความเชื่อที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดได้นำมาปฏิบัติเป็นเวลาช้านาน จนเป็นที่ยอมรั บร่วมกันว่าสามารถแก้ไขปัญหาให้กับองค์การได้ เมื่อผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบแล้ว วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวจะกลายเป็นปกติวิสัย ที่สมาชิกองค์การสามารถกระทำได้โดยอัตโนมัติเมื่อพบปัญหาเดียวกัน โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียม บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม นั่นคือสิ่ งนี้จะค่อยๆ ฝังแน่นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ กลายเป็นสามัญสำนึกที่คนกระทำไปโดยไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของมัน ข้อสมมติพื้นฐานตามความเห็นของ Schein มีลักษณะเป็นนามธรรมที่มองไม่เห็น ดังนั้นจึงไม่สามารถค้นพบหรือเข้าถึงข้อสมมติฐานได้โดยตรง ทำได้เพียงการตีความจากเ บาะแสหรือเงื่อนงำที่เป็นวัฒนธรรมองค์การใน 2 ระดับแรก โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การในระดับผิวนอกสุด เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ ดังนั้นการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การจึงมักต้องเริ่มขุดค้นในระดับนี้

วัฒนธรรมในองค์การ ทำหน้าที่หลายประการ (Robbins, 2005 : 58) ได้แก่

1) วางขอบเขตของบทบาท ซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง

2) สร้างความรู้สึกที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์การ

3) วัฒนธรรมสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่ มีความผูกพันต่อสิ่งที่ใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล

4) วัฒนธรรมช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนการเชื่อมติดบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร

5) วัฒนธรรมเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางและรูปแบบของทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร

Schermerhorn and others (2005 : 436) กล่าวว่า นักการศึกษาและผู้บริหารส่วนมากเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การและมีผลต่อคุรภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2542 : 48-49) ระบุว่าวัฒนธรรมใน ฐานะเป็นตัวสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ต้องสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การใหม่ ซึ่งลักษณะปทัสถาน (Norm) ของวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง คือ 1) กล้าเสี่ยง โดยให้อิสระแก่บุคลากรมีอิสระในการทดลองใหม่ๆ 2) ให้รางวัลกับการเปลี่ยนแปลง 3) การเปิดเผยและยอมรับสิ่งใหม่จากภายนอก 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ความรู้สึกมีอำนาจและมีความสามารถ และ 6) ความเชื่อในการลงมือกระทำ จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เจตคติ และประสิทธิผลรวมของบุคลากร วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งทำให้บุคลากรแสดงถึงความมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความมุ่งมั่นอย่างใจจริง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การไปสู่ความมีประสิทธิผล และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การที่จะต้องสร้าง ถ่ายทอดและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

Kotter and Heskette (1992) นักวิจัยของ Harvard Business School ได้ทำการวิจัยองค์การต่างๆ จำนวนกว่า 200 องค์การ เกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งกับผลกระทบการเพิ่มขึ้นของผลการดำเ นินงานขององค์การ จากผลการวิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ 4 ประการ กล่าวคือ 1) วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ในการคาดการณ์ สำหรับการดำเนินงานขององค์การว่า สามารถบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ สำหรับช่วงเวลา 10 ปีข้างหน้า 3) วัฒนธรรมองค์การที่มีปัญหาทางด้านผลการดำ เนินงาน ด้านการเงินในระยะยาวนั้น จะส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การเป็นไปได้ยาก แม้ว่าองค์การนั้นจะประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีคุณภาพก็ตาม และ 4) วัฒนธรรมองค์การสามารถช่วยสนับสนุนให้ผลการดำเนินงานขององค์การดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการออกแบบองค์การและวัฒนธรรมองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมที่บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากลยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการถ่ายทอดแบบแผน วิธีการปฏิบัติงาน

5. งานวิจัยเกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 ข: 13) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหาร สภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน และสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผล ต่อกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของครู ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และด้านพฤติกรรมทั่วไป โดยปัจจัยทั้งสองประการนี้ จะมีผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตของโรงเรียน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548 : ง) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริห ารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการนำองค์การและการวางแผ นกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการ พัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ มีแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา ด้านระบบและกระบวนการมีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ กระบวนการเน้นผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความสามารถที่โดดเด่น ด้านทรัพยากรบุคคลและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบอำนาจ หน้าที่ให้กับหัวหน้าทีมคุณภาพ มีการมอบหมายหน้า ที่ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติราชการ ด้านการ วิเคราะห์ การประเมิน และการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีโครงสร้าง องค์การอย่างเป็นระบบประเมินสภาพความต้องการทั้งระบบเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพ ความต้องการ และจำเป็นของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องความพึงพอใจของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สาระของหลักสูตรสอดคล้องกับ สภาพผู้เรียน และท้องถิ่น ด้านผลลัพธ์ขององค์กร ภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียน เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และเคารพในสิทธิของผู้อื่น ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของทุกภาค

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) ได้วิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน พบว่าตัวแปรที่ส่งผลบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของการศึกษาเอกชนคือพฤติกรรมผู้บริหาร รองลงมาคือคุณลักษณะนักเรียน สภาพแวดล้อมภายใน

โรงเรียนและพฤติกรรมครูโดยส่งผลทั้งทางตร งและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศักดิ์คเรศ ประกอบผล (2539 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของครูระหว่างโรงเรียนที่นักเรีย นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง กับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนอยู่ในระดับดีกว่าโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดีกว่าด้านผู้เรียนได้แก่ บุคลิกภาพของผู้เรียน พฤติกรรมการเรียน ความเอาใจใส่ของบิดา - มารดาและฐานะทางครอบครัว สำหรับด้านครูผู้สอน ได้แก่ พฤติกรรมการสอน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ส่วนด้านทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้นั้นดีกว่าเกือบทุกด้าน ยกเว้นสภาพอาคารสถานที่ ผลจากการสัมภาษณ์และสังเกต มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ทางการเรียนด้านทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ดังนี้ ด้านสื่อการสอน ควรมีศูนย์สื่อโรงเรียนควรมีบรรยากาศที่ดีสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย

วาด หนูมา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทานในจังหวัดชัยนาทและอุทัยธานี โดยการศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ ชุมชนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีในหลายพื้นที่ (Multisite Case Studies) โดยศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยนาท และอุทัยธานี โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กอย่างละ 1 โรง โดยผู้วิจัยไปฝังตัวอยู่ 4 – 5 เดือน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และอาศัยทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ตัวแปรผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษาพบว่าทั้ง 2 กรณี มีชุมชนแวดล้อมโรงเรียนเป็นชุมชนดั้งเดิมทั้ง 2 แห่ง และส่วนใหญ่มีรายได้น้อยแต่ชุมชนก็ยังแบ่งเวลาเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลที่ดี มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี และสูงกว่าระดับที่น่าพอใจ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมีเวลาสัมพันธ์และเอื้ออาทรต่อชุมชน ความตั้งใจจริงในการพัฒนาโรงเรียนและความซื่อสัตย์ที่ชุมชนได้เห็นจึงทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และนอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำด้านมนุษย์สัมพันธ์ การพูด เสียสละ การเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและมีความสามารถเอาชนะจิตใจ

ของชุมชนและครูได้ 2) กระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษานั้น ผู้บริหารและครูต้องแสดงความตั้งใจในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้ชุมชนได้เห็ น โดยผู้บริหารและครูต้องเข้าทำประโยชน์แก่ชุมชน คือ เยี่ยมเยียนชุมชนเยี่ยมนักเรียนที่มีปัญหาเจ็บป่วย และต้องช่วยงานบุญต่าง ๆ และกิจกรรมของชุมชน ตลอดจนประสานงานให้หน่วยงานอื่น ๆ มาทำประโยชน์แก่ชุมชนด้วย แล้วดึงชุมชนให้เข้าสู่โรงเรียนโดยโรงเรียนต้องสร้างศูนย์ รวมใจของชุมชนขึ้นในโรงเรียน และสร้างกิจกรรมที่ชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนได้ สนับสนุนให้ชุมชนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อาทิ การตรวจตราความประพฤติและสนใจต่อการเรียนของนักเรียน และมีการนำศรัทธาทางศาสนามาชักจูงให้มีการบริจาคเงิน สิ่งของและแรงงานในการพัฒนาโรงเรียนและการพัฒนานั้นจะยั่งยืนจะเกิดขึ้น เมื่อปฏิบัติเป็นระยะเวลานานจนทำให้ชุมชนรู้สึกว่า โรงเรียนและครูเป็นสมบัติของเขา เขามีส่วนร่วมคิดวางแผนดำเนินการรับผิดชอบ ประเมินผล และรับผลประโยชน์ ทั้งนี้การเงินต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบอยู่เสมอ

ชิดชนก เชิงเชาว์ , ณรัณ ศรีวิหะ และวิรุฬห์ แสงงาม (2544 : 127) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดปัตตานี ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านผลผลิต โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบการพรรณนาเพื่ออธิบาย ใช้วิธีการเก็บข้อมูล 4 วิธี คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษา มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และปัจจัยเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษา รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการนำเข้า ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหา รโรงเรียนปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับนักเรียน และปัจจัยเกี่ยวกับสื่อ อุปกรณ์การเรียนส่วนปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านการผลิต ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับหลักฐานการปฏิบัติการหรือร่องรอยการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงา นที่เป็นผลมาจากการยอมรับนับถือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันตามลำดับระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันตามลำดับ

ภัทราภรณ์ โพนเงิน (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วัตถุประ สงค์การวิจัย คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเกลี่ยนของรูปแบบโมเดล

ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระหว่างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 398 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โมเดลความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมีค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 1.51 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 9 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.990 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.011 โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรคว ามสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 92 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดเดิม มีความไม่แปรเปลี่ยนในรูปของโมเดล แต่แปรเปลี่ยนในค่าพารามิเตอร์โดยได้ค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 25.43 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 66 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีควากลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.013 ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รั บอิทธิพลจากปัจจัยภายในมากที่สุด โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรนโยบายการบริหาร ตัวแปรความพร้อมด้านบุคลากร ตัวแปรงบประมาณ ตัวแปรความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์ อาคารและสถานที่ และตัวแปรความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรของผู้บริหาร

มานะ สินธุวงษานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ในระดับนักเรียน กระบวนการพัฒนาตนเองและควา มพร้อมที่จะเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ระดับห้องเรียน การจัดการชั้นเรียนและความกระตือรือร้นของครูส่งผลต่อนักเรียนในทางบวก และระดับโรงเรียนและกระบวนการบริหารคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพในทางบวก

อนันต์ เตียวต๋อย (2551 :บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย รูปแบบการบริหา รคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและพนักงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการนำองค์กร 3) เทคนิคและเครื่องมือการบริหาร คุณภาพ 4) ธรรมภิบาลของผู้บริหาร 5) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง 6) การสร้างคุณภาพชีวิตและบุคลากร และ 7) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพนักงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำใน

การนำองค์กร 3) เทคนิคและเครื่องมือการบริหารคุณภาพ 4) ธรรมภิบาลของผู้บริหาร 5) การใช้องค์กรเป็นคู่เทียบเคียง 6) การสร้างคุณภาพชีวิตและบุคลากร และ 7) การบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ทรงพล เจริญคำ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความเป็นเ ลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษารูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 860 คน จาก 205 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรี ยนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การบริหารงานของโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

กิตติยา อินทกาญจน์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรที่ ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับบุคคลมีรูปแบบการเรียนรู้จากการนำตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีลักษณะเป็นบุคคลที่เปิดใจรับโอกาสที่จะเรียน มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง มองอนาคตในแง่ดี มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียน มีทักษะที่จำเป็นใ นการเรียนรู้และแก้ปัญหา และเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่ดีได้ ส่วนในระดับทีม พบว่า ทีมมีการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับการเพิ่มอำนาจ มีการสร้างพลังของกลุ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และการประสานงาน มีบทบาทและถ่ายทอดวิธีปฏิบัติต่อทีมคนอื่นๆ มีการสร้างความไว้วางใจกันในการปฏิบัติและบอกข้อเท็จจริงต่อกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง การให้อภัยและการให้กำลังใจ และรูปแบบการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม ด้วยการสนทนาและการอภิปราย มีพฤติกรรมเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและการเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ

อัญชลี ประกายเกียรติ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของบัลดริจเป็นฐาน พบว่า สภาพการบริหารคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐา น ระดับมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เมื่อเทียบเคียงกับข้อกำหนดของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของบัลดริจ มีระดับการปฏิบัติตามองค์ประกอบคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

วิชชา ยศอ่อน (2555 :88) ได้ทำการวิจัยการบริหารหลักสูตรในโร งเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์และได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริม 1) ให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เน้นการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถ พัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ 2) ให้ครูนำรูปแบบหลักสูตรของโรงเรียนมาเป็น

ประเด็นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและผลิตสื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้มากขึ้น 4) ให้ครูศึกษากระบ วนการวัดประเมินผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล และนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น และ 5) ควรจัดอัตราส่วนผู้เรียนให้เหมาะสม (มัธยมศึกษา 35 คน ต่อ 1 ห้อง)

วิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการประเมินเชิงระบบ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีจุ ดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างปี 2553-2554 ตามองค์ระกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ โดยใช้ระเบียบวิธี วิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยพหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความคาดหวังให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรั บผิดชอบต่อสังคมโลก มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่คุณภาพในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ครูผู้สอน ผู้บริหารและปัจจัยพื้นฐานในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก แต่ครูผู้สอนและผู้บริหารขาดความมั่นในในการภาษาอังกฤ ษในการสื่อสาร ควรปรับปรุงให้มีห้องอิเลคทรอนิกส์ มัลติมิเดีย ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงทั่วประเทศ ด้านกระบวนการ พบว่า การปฏิบัติตามแนวทางนโยบายการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามองค์ประกอบการบริหารคุณภาพ 7 หมวด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านผลผลิต พบว่า ผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีคุณลั กษณะที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นเลิศวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก อยู่ในระดับมาก และมีกิจกรรมที่ผู้เรียนและครูจัดขึ้น เพื่อบริการสังคมด้วยจิตสาธารณะอย่างหลากหลาย รวมถึงได้รับรางวั ลจากการแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติมากขึ้น ด้านผลกระทบ พบว่า ครูมีการวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ครุและผู้เรียนมีเครือข่ายร่วมพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหาร ครู ผู้เรียนได้รับเกียรติบัตร รางวัลและได้ร่วมกิ จกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำคัญต่างๆ ในทุกระดับเพิ่มขึ้น ได้รับคำยกย่องจากสื่อต่างๆ และจากชุมชน ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล

รังสรรค์ นกสกุล , บุญเรือง ศรีเหรัญ และ จุไร โชคประสิทธิ์ (2555 : 61-62) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล และได้อภิปรายผลไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลทางตรงกับการบริหารระบบคุณภาพและการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ 1) ด้านธรรมาภิบาล องค์ประกอบของคุณภาพในด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ความรับผิดชอ บที่ตรวจสอบได้ ทีมงาน ลูกค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับองค์ประกอบของระบบบริหารคุณภาพ ทั้ง 7 หมวด 2) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ โครงสร้าง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร จะมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับการบริหารระบบคุณภาพ เรื่อง ค่านิยม 11 ประการ ของการบริหารตามเกณฑ์รางวัล 3) ด้านการบริหารระบบคุณภาพ มีผลทางตรงต่อการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยเน้นการบริหารคุณภาพโดยรวมตามแนวคิดของ TQM และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู ด้านหลักสูตร ด้านทรัพยากร อาคารสถานที่ ชุมชน และกระบวนการบริหารคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลและตามแนวคิดของ TQM และการจัดการเรียนการสอน

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ (2550) ได้นำแนวคิดในเรื่องของระบบมัลคอม บัลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award) ซึ่งเป็นต้นแบบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษา สาหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แบบประเมินสถานศึกษาที่มีคุณภาพและ สอดคล้องกับการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

พรรณี เหมะสถล และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศแบบก้าวกระโดดด้วยการเทียบเคียงตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรา ชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยได้ระบุถึง ระดับคุณภาพระดับดีในการบริหารจัดการของโรงเรียนตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติและวิธีการปฏิบัติของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศโดยพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2552) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบก ารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารูปแบบการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนมี 7 ด้านคือ (1) ด้านการนำองค์กร ได้แก่ ผู้นำเป็นแบบอย่างด้านการประพฤติดีมีเมตตากรุณา (2) ด้านการวางแผน กลยุทธ์ ได้แก่ การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติและการจัดโครงสร้างบริหารที่ชัดเจน (3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดได้แก่การจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี การกระตุ้นครูให้

จัดการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (4) ด้านการวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ได้แก่ การสนับสนุนการนาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน (5) ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งการทำงานเป็นทีมและสร้างความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน (6) ด้านการจัดการและกระบวนการ ได้แก่กระบวนการเน้นผู้เรียนให้เป็ นผู้มีคูณธรรม จริยธรรมเป็นบุคคลที่ดีงาม 7) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่การนำองค์กรผู้นำปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2545) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศใน โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แ ละได้อภิปรายว่าองค์การจะต้องสนับสนุนให้บุคลากร เกิดการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการบริหารเพื่อมุ่งให้เกิดการตอบสนองนโยบายที่เข้าสู่มาตรฐานสากล รู้จัก วางแผน การเรียนรู้ทักษะในการเปลี่ยนแปลงในการบริหารของระบบคุณภาพ เพื่อส่งผลให้การดำเนินงาน การบริหารระบบคุณภ าพอยู่ในภาวะที Éมีคุณภาพอย่างแท้จริง เพื่อจะก้าวเข้าสู่ประตูอาเซียนต่อไป

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รูล (Ruhl, 1985) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 5 ด้านได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของภาระงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล

คีใจ (Kijai,1987) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

เฮนส์ (Heyns , 2001 : 9) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ระบบการบ ริหารเชิงคุณภาพที่สำคัญ เพื่อชี้ให้เห็นถึงความเป็นมาและความสำคัญของการนำระบบการบริหารเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนมาตรฐานสากล และได้นำเสนอระบบการบริหารเชิงคุณภาพที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ องค์ประกอบของมาตรฐานความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) แผนงาน มุ่งเน้นลูกค้าและการตลาด 4) ข้อมูลข่าวสารและการวิเคราะห์ 5) มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ 6) กระบวนการบริหารจัดการ และ 7) ผลลัพธ์

เดทท์มานนท์ (Dettmann , 2004) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารการศึกษา คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ สนับสนุน ที่มีต่อการนำเครื่องมือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในมหาวิทยาลัยวิลคอนซิลสก็อต ผลการวิจัยพบว่า มุมมองในเชิงบวกของการนำเครื่องมือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ คือ 1) เป็นศูนย์กลางของความเป็นเลิศ 2) เป็นความภาคภูมิใจของสมาชิกที่ร่วมดำเนินการ 3) มีภาพลักษณ์ในเชิงบวก 4) เป็นเส้นทางไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสื่อสารกันมากขึ้น มุมมองในเชิงลบ คือ 1) มีค่าใช้จ่ายในการสร้างโอกาสนี้สูง 2) ต้องมีการเรียนและฝึกอบรม 3) ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ 4) ภาระงานเพิ่มมากขึ้น 5) ความไม่เชื่อมโยงกันระหว่างรางวัลและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย 6) มีขอบเขตการทำงานกว้างมาก 7) ความคาดหวังเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น 8) การตัดสินใจทำปราศจากการติดตามรูปแบบของเครื่องมือ MBNQA 9) ลูกค้ายังไม่ให้การยอมรับอย่างเพียงพอ

หน่วยงานตรวจสอบด้านการศึกษา ประเทศสก๊ อตแลนด์ (HM Inspectorate of Education : 2006) ได้นำหลักการการบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management in Education : QMIE) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดเป็นคำถาม 6 คำถาม เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องการ ผลสัมฤทธิ์ (What key outcomes have we achieved?) 2) ผลการปฏิบัติบรรลุตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร (How well do we meet the needs for our stakeholders?) 3) กระบวนการในการส่งมอบผลผลิตทางการศึกษามีการปฏิบัติได้ดีมากน้อยเพียงใด (How good is our delivery of education Processes?) 4) กระบวนการบริหารจัดการขององค์กรดีมากน้อยเพียงใด (How good is our management?) 5) ภาวะผู้นำขององค์กรเป็นอย่างไร (How good is our leadership?) และ 6) อะไรคือขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กร (What is our capacity for improvement?) จะเห็นว่า แนวทางการพัฒนาและบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลได้มีการประยุกต์หลักการที่มีความสำคัญของคำถามและเครื่องมือที่ใช้ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ ระบบการบริหารเชิงคุณภาพ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร มาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

คัสทูลาสาริ (Kustulasari , 2009 : Abstract) ได้ศึกษาและทำวิจัยโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศอินโดนีเซีย โดยวิเคราะห์นโยบายภาครัฐ เพื่อชี้ให้เห็นโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศอินโดนีเซียจะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภา พตามมาตรฐานสากลได้อย่างไร จากผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย พบว่านโยบายยังไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้โรงเรียนยากต่อการพัฒนาไปสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลได้ (Kustulasari ใช้คำว่า International Standard School แทนคำว่า World Class Standard School ตามที่ประเทศไทยใช้)

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ไปใช้มีทั้งแง่บวกและแง่ลบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ขนาดโรงเรียน ขนาดชั้นเรียน ความเข้มแข็งของโรงเรียน และการประเมินผลทบทวนอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจ การบริหารจัดการนโยบายที่เน้นคุณภาพ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน การพัฒนาหลักสูตรต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งผู้นำโรงเรียนต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกใน การกำหนดทิศทางของโรงเรียน และโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับวัฒนธรรมและการปฏิบัติที่สะท้อนถึงวิสัยทัศน์และเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียนและการเป็นผู้นำแบบมืออาชีพ และการรับรองคุณภาพกลายเป็นสิ่งที่แพร่หลายไปทั่วโลก และผู้นำโรงเรียนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพ ต้องทำให้มั่นใจในหลักสูตรการเรียนการสอน การสร้างความเป็นมืออาชีพของครูและพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ เป็นโรงเรียนชุมชนที่เข้มแข็ง ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่า การดำเนิ นการโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นมิติใหม่ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้นทัดเทียมกับนานาชาติ โดยการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพโดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อยกระดับผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) คือ เป็นเลิศวิชาการ (Smart) สื่อสารสองภาษา (Communicator) ล้ำหน้าทางความคิด (Thinker) ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) และการจะให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าวได้ โรงเรียนต้องยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนดำเนินไปตามมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการ ศึกษาสูงทั้งหลาย โดยกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับโรงเรียน (School Quality Award : SCQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award : OBECQA) และ ระดับที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับชาติ (Thailand Quality Award : TQA) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า โรงเรียนที่การบริหารคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชา ติ ทั้ง 7 หมวด คือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นครูและบุคลากร การจัดการกระบวนการและผลลัพธ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ , 2555 : 6) และมี

ภาพความสำเร็จ คือ 1) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) 2) การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard) และ บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน คือ ด้านปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวด ล้อม ลักษณะผู้รับบริการ และลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณภาพบุคลากร เป้าหมาย ทรัพยากร โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ระดับ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารจัดการ ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เบื้องต้นและประมวล ความรู้ สรุป เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ ซึ่งจากการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้ว สรุปได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1.1 กรอบแนวคิดปัจจัยความสำเร็จ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการประกอบด้วย Steers (1977:7-10) , Katz and Kahn (1978 : 114-115) , Wendell L. French and Cecil H. Bell French and Bell (1984:41-42) , Moorhead and Griffin (1998 : 558-560) , Hertling (2000:26) , Gibson (2000 : 15-17) , Hoy and Miskel (2001 : 293 - 297) และ Owens (2004:140-141) ได้ปัจจัยความสำเร็จ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับ บริการ ลักษณะ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ เป้าหมาย คุณภาพบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

1.1.2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล วัดระดับความสำเร็จ ในการบริหาร ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) มี 7 หมวด ประกอบด้วยหมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ มี 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

1.2 ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาความสำเร็จใน การบริหารจัดการ โรงเรียน มาตรฐานสากล และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากผู้ ให้ข้อมูลในโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1) ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศที่มีความพร้อมในการยกระดับให้เ ป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) จำนวน 119 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กระทำโดยเทียบตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากร 119 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 86 โรงเรียน

3) วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

3.1) แบ่งประชากรโรงเรียนเป็น 4 กลุ่ม ตามการแบ่งตามภูมิภาคของกรมการป กครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

3.2) สุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับสลากตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียนในแต่ละภูมิภาค รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จำแนกตามภูมิภาค

กลุ่มโรงเรียนตามภูมิภาค	ประชากร	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มภาคเหนือ	23	16.62	17
กลุ่มภาคกลาง	49	35.41	35
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28	20.24	20
กลุ่มภาคใต้	19	13.73	14
รวม	119	86	86

3.3) ผู้ให้ข้อมูล เป็นการเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โรงเรียนละ 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ประเภทและจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant)

ภูมิภาค	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)			รวม ผู้ให้ข้อมูล (คน)
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	หัวหน้างาน วิชาการ	หัวหน้า กลุ่มสาระ	
ภาคเหนือ	17	17	17	136	170
ภาคกลาง	35	35	35	280	350
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20	20	20	160	200
ภาคใต้	14	14	14	112	140
รวม	86	86	86	688	860

1.2.2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อสอบถาม ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียน และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล และปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน

2) สร้างข้อคำถามในแต่ละประเด็นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำข้อคำถามที่ได้จากการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) นำโครงร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้าง เนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2.3 สร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดำเนินการ โดยผู้วิจัยนำ แบบสอบถามที่สร้าง ขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และพิจารณาความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (รายนามผู้ทรงวุฒิ ปรากฏอยู่ในภาคผนวก) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตาราง โครงสร้างเนื้อหา (Item Objective Congruence : IOC) และ ตรวจสอบการใช้ภาษา ได้ค่าดัชนี IOC สูงกว่า 0.60 ในเครื่องมือตอนที่ 2 จำนวน 45 ข้อ ตอนที่ 3 จำนวน 41 ข้อ รายละเอียดดังภาคผนวก นำผลการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้งและสรุปผลการตรวจสอบด้านความตรง แล้วนำผลการสรุปไปปรับปรุงเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม ที่ได้รับการปรับปรุง ไปทดลองใช้กับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ใ นโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียนโดยมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะ ห์หาค่าความ เชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของค วามสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล และปัจจัยแต่ละด้าน ตามรายละเอียดดังภาคผนวก

3) การหาอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการหาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment) จากนั้นพิจารณาค่า r หรือค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .41 ถึง .95 แสดงว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นนำข้อคำถามที่ได้จากการทดลองสอบถามมาแก้ไข ปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

1.2.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งทางไปรษณีย์จำนวน 860 ฉบับ ไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากลจำนวน 86 โรงเรียน โดยให้โรงเรียนส่งกลับคืนมาภายใน 2 สัปดาห์

2) ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้กลับคืน โดยการโทรศัพท์ติดตามและดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมาตรฐานสากลอีกครั้งและรอ ผลการตอบกลับ รวมทั้งโทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามเป็นระยะๆ จึงสรุปจำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมา ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 820 ฉบับ จากโรงเรียน

มาตรฐานสากล 82 โรงเรียน และคัดแยกแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 โรงเรียนออก รวมได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 810 ฉบับ จาก 81 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 94.19 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด รายละเอียดดังภาคผนวก

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล และ ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จ ของโรงเรียน ดำเนินการโดยใช้สถิติมัชฌิมเลขคณิต มาหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด มีผลที่เกิดขึ้นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก มีผลที่เกิดขึ้นมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง มีผลที่เกิดขึ้นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย มีผลที่เกิดขึ้นน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด มีผลที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel 2013

2. นำเข้าข้อมูลในโปรแกรม SPSS เพื่อการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และ สถิติวิเคราะห์ ประกอบด้วย การนำเข้าข้อมูลในโปรแกรม SPSS เพื่อการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน สถิติ วิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายแสดงสัดส่วน หรือร้อยละข องความแปรปรวน ในตัวแปรตามที่สามารถอธิบายหรือทำนายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระ (R2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไปจากเดิม (R2change) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ แสดงค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่ อสมการทำนายอยู่ในคะแนนดิบ (B) ค่าความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (SE.B) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน แสดงค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัว ที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการทำนายอยู่ในคะแนนมาตรฐาน (Beta) และ ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ(Constant)

3. แปลผลค่าสถิติวิเคราะห์ ระดับ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม และรายหมวด

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้
1. ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลและปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน	1.1 สร้างเครื่องมือวิจัย และหาคุณภาพเครื่องมือ ได้เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 1 ชุด มี 3 ตอน 1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยเลือกแบบเจาะจง จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลโรงเรียนล ะ 10 คน 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนและปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล	2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากข้อ 1. มาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป 2.2 เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 1 ชุด มี 3 ตอน 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน	2.1 ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล

แผนภาพที่ 8 สรุปขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐ านสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากกรอบแนวคิดความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลและปัจจัยความสำเร็จ ที่ได้ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้ ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 860 คน มีโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาอย่างสมบูรณ์ 81 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูล 810 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการบริหาร จัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	247	30.5
หญิง	563	69.5
รวม	810	100.0
2. อายุ		
20 – 30 ปี	40	4.9
31 – 40 ปี	132	16.3
41 – 50 ปี	69	8.5
51 ปีขึ้นไป	569	70.2
รวม	810	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0
ปริญญาตรี	383	47.3
ปริญญาโท	380	46.9
ปริญญาเอก	47	5.8
รวม	810	100.0
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 5 ปี	48	5.9
6 – 10 ปี	89	11.0
11 – 15 ปี	42	5.2
16 ปีขึ้นไป	631	77.9
รวม	810	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (69.5 %) รองลงมาคือ เพศชาย (30.5 %) อายุส่วนใหญ่ 51 ปีขึ้นไป (70.2 %) รองลงมา 31 – 40 ปี (16.3 %) 41 – 50 ปี (8.5 %) และ 20 – 30 ปี (4.9 %) ตามลำดับ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (47.3 %) รองลงมาระดับ ปริญญาโท (46.9 %) และปริญญาเอก (5.8 %) ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ 16 ปีขึ้นไป (77.9 %) รองลงมา 6 – 10 ปี (11.0 %) และ 1 – 5 ปี (5.9 %) 11 – 15 ปี (5.2 %) ตามลำดับ

1. 2 ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนำเสนอ ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสาก ล ระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยสรุปในภาพรวมและแยกหมวด ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(OBECQA) มีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

การบริหารจัดการ (N = 810)	**Mean**	**S.D.**	**ระดับความสำเร็จ**	**ลำดับที่**
หมวด 1 การนำองค์กร	4.29	0.51	มาก	2
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.31	0.54	มาก	1
หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน	4.21	0.65	มาก	5
หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.13	0.65	มาก	7
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	4.15	0.67	มาก	6
หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ	4.22	0.60	มาก	5
หมวด 7 ผลลัพธ์			มาก	-
1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ	4.22	0.59	มาก	5
2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน	4.22	0.53	มาก	4
3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	4.22	0.65	มาก	4
4) ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	4.23	0.73	มาก	3
5) ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ	4.28	0.68	มาก	2
รวม	4.23	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความสำเร็จใน การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, SD = 0.62) โดยหมวด การวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.31 , SD = 0.54) และหมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.65) เมื่อพิจารณาระดับความสำเร็จหมวดผลลัพธ์การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า ผลลัพธ์ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.68) และผลลัพธ์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ มีระดับความสำเร็จต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.59)

ตารางที่ 8 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 1 การนำองค์กร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อการชี้นำองค์กร จากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.29	0.59	มาก
2	ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความคาดหวังผลการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กร มีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน	4.28	0.58	มาก
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน และกำกับติดตามให้บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด	4.31	0.65	มาก
4	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานที่เอื้อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.28	0.69	มาก
รวม		4.29	0.51	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.51) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็ นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน และกำกับติดตามให้บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณ

อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.65) และ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความคาดหวังผลการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีอย่ างยั่งยืนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.58)

ตารางที่ 9 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมประเด็นที่จะนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานสากล	4.37	0.71	มาก
2	ผู้บริหารและบุคลากร วางแผนการดำเนินงานนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ	4.24	0.63	มาก
3	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้น และ แผนระยะยาวที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.32	0.60	มาก
4	โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และวางเป้าหมายการพัฒนา ในแผนปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.32	0.58	มาก
	รวม	4.31	0.54	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.54) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมประเด็นที่จะนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.71) และ ผู้บริหารและบุคลากรวางแผนการดำเนินงานนำแผนกลยุท ธ์ไปสู่การปฏิบัติ และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.63)

ตารางที่ 10 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง	4.32	0.64	มาก
2	ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหลักสูตรและสร้างนวัตกรรมการพัฒนานักเรียน ผ่านสื่อทางสังคม สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.19	0.64	มาก
3	โรงเรียนให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการประเมินความพึงพอใจรับฟังความคิดเห็นและจัดการกับข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.66	มาก
4	โรงเรียนมีระบบการจัดการให้นักเรียน เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการบริหารจัดการรับฟังและรับข้อร้องเรียนได้สะดวกรวดเร็ว	4.15	0.64	มาก
	รวม	4.21	0.65	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.65) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.32, SD = 0.64) และ โรงเรียนมีระบบการจัดการให้นัก เรียน เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการบริหารจัดการรับฟังและรับข้อร้องเรียนได้สะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.15 , SD = 0.64)

ตารางที่ 11 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดการความรู้	4.29	0.68	มาก
2	ผู้บริหารและคณะครูมีการวัดและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขององค์กร มีการนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และค้นหาปัจจัยสู่ความสำเร็จ	4.08	0.66	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้โดยใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน	4.06	0.64	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและอุปกรณ์ให้ทันต่อความต้องการ	4. 10	0.62	มาก
	รวม	4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.65) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.68) ส่วนบุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้โดยใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.64)

ตารางที่ 12 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและจริยธรรมในวิชาชีพ มีการสำรวจข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	4.23	0.63	มาก
2	โรงเรียนมีการประเมินประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึง	4.14	0.66	มาก
3	โรงเรียนมีระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล ที่สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	4.16	0.75	มาก
4	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา มีความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกัน	4.08	0.68	มาก
5	บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้บรรยากาศความร่วมมือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีของโรงเรียน	4.16	0.61	มาก
	รวม	4.15	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด5 การมุ่งเน้นบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.67) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและจริยธรรมในวิชาชีพ มีการสำรวจข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X}$ = 4.23, SD = 0.63) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา มีความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.68)

ตารางที่ 13 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้พื้นฐาน หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนมีระบบการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป	4.23	0.63	มาก
2	โรงเรียนมีกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุน ที่เกิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันออกแบบ เพื่อให้นำไปปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.13	0.64	มาก
3	บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกระบวนการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.22	0.66	มาก
4	โรงเรียนมีระบบการควบคุม และตรวจสอบ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ได้ดี และปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ	4.25	0.60	มาก
	รวม	4.21	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การจัดการกระบวนการ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.63) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีระบบการควบคุม และตรวจสอบ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ได้ดี และปรับปรุงพัฒนากระบวนก ารทำงานสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.60) ส่วนโรงเรียนมีกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุน ที่เกิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันออกแบบ เพื่อให้นำไปปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.64)

ตารางที่ 14 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	หลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีคุณภาพตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ	4.20	0.60	มาก
2	นักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านอื่นๆ ของโรงเรียน	4.19	0.62	มาก
3	ข้อมูลผลลัพธ์ ในระบบสารสนเทศของโรงเรียนนำมาวัดความ สำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการได้	4.22	0.58	มาก
4	โรงเรียนมีคุณภาพผู้เรียน ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพและนวัตกรรมของกระบวนการจัดการศึกษา	4.25	0.58	มาก
	รวม	4.22	0.60	มาก

จากตาร างที่ 14 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.60) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนมีคุณภา พผู้เรียน ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพและนวัตกรรมของกระบวนการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.58) ส่วน นักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการ และกระบวน การจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านอื่นๆ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.19, SD = 0.62)

ตารางที่ 15 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความผูกพันและสัมพันธภาพที่ดีในระยะยาว	4.25	0.60	มาก
2	โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน ที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน	4.28	0.58	มาก
3	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่คลอบคลุม ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ต่อข้อร้องเรียนต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.14	0.60	มาก
รวม		4.22	0.59	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.59) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่า โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายในที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.58) ส่วนโรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่คลอบคลุม ความพึงพอใจและไม่พึง พอใจ ต่อข้อร้องเรียนต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.60)

ตารางที่ 16 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนมีการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตการพัฒนาบุคลากร	4.26	0. 70	มาก
2	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และตรวจสอบการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.62	มาก
3	โรงเรียนมีการปรับโครงสร้างการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.20	0.67	มาก
4	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	4.17	0.63	มาก
5	โรงเรียนมีการประเมินความดีความชอบของบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.28	0.61	มาก
6	บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นผลมาจากความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากรพัฒนาผู้นำขององค์กร	4.18	0.68	มาก
7	โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิภาพการบริการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	4.22	0.64	มาก
	รวม	4.22	0.65	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.65) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการประเมินความดีความชอบของบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.61) ส่วนบุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.63)

ตารางที่ 17 ระดับความสำเร็จ ของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ผู้บริหารมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.17	0.67	มาก
2	ผู้บริหารมีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ของโรงเรียน เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ ค่านิยมสู่การปฏิบัติ	4.27	0.71	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.26	0.80	มาก
	รวม	4.23	0.73	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, SD = 0.73) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ของโรงเรียน เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ ค่านิยมสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.71) ส่วน ผู้บริหารมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.67)

ตารางที่ 18 ระดับความสำเร็จของการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โรงเรียนมีความมั่นคงทางด้านการเงิน (Financial) และผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary Performance) ดี	4.30	0.67	มาก
2	โรงเรียนมีสมรรถนะการให้บริการ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในปัจจุบัน ภายใต้ การกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร	4.27	0.66	มาก
3	โรงเรียนมีการรายงานผลการบริหารจัดการด้านการเงินต่อต้นสังกัด	4.28	0.65	มาก
	รวม	4.28	0.68	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.68) โดยทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนมีความมั่นคงทางด้านการเงิน (Financial) และผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary Performance) ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.67) ส่วนโรงเรียนมีสมรรถนะการให้บริการที่ส่งผลต่ อผลลัพธ์ในปัจจุบัน ภายใต้การกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.27, SD = 0.66)

ตอนที่ 2 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จ ของการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ta	หมายถึง	ความสำเร็จในการบริหารจัดการ
tb	หมายถึง	หมวด 1 การนำองค์กร
tc	หมายถึง	หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
td	หมายถึง	หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน
te	หมายถึง	หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
tf	หมายถึง	หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล
tg	หมายถึง	หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ
su7	หมายถึง	หมวด 7 ผลลัพธ์
th	หมายถึง	ด้านหลักสูตรและกระบวนการ
ti	หมายถึง	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน
tj	หมายถึง	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
tk	หมายถึง	ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร
tl	หมายถึง	ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ
ExFac	หมายถึง	ปัจจัยภายนอก
tm	หมายถึง	สภาพแวดล้อมภายนอก
tn	หมายถึง	ลักษณะผู้รับบริการ
O	หมายถึง	ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
InFac	หมายถึง	ปัจจัยภายใน
tp	หมายถึง	คุณภาพบุคลากร
tq	หมายถึง	เป้าหมาย
tr	หมายถึง	ทรัพยากร

ts	หมายถึง	นโยบายและการปฏิบัติ
tt	หมายถึง	โครงสร้างองค์กร
tu	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายแสดงสัดส่วน หรือร้อยละของความแปรปรวน ในตัวแปรตามที่สามารถอธิบายหรือทำนายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระ
R^2change	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไปจากเดิม
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ แสดงค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการทำนายอยู่ในคะแนนดิบ
SE.B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน แสดงค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัว ที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม เมื่อสมการทำนายอยู่ในคะแนนมาตรฐาน
Constant	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

2.1 ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐาน สากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 19 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ในภาพรวม

ปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
ปัจจัยภายนอก			
1. สภาพแวดล้อมภายนอก	4.08	0.61	มาก
2. ลักษณะผู้รับบริการ	4.25	0.59	มาก
3. ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.11	0.62	มาก
ปัจจัยภายใน			
1. คุณภาพบุคลากร	4.24	0.52	มาก
2. เป้าหมาย	4.28	0.61	มาก
3. ทรัพยากร	4.19	0.60	มาก
4. นโยบายและการปฏิบัติ	4.24	0.55	มาก
5. โครงสร้างองค์กร	4.30	0.53	มาก
6. วัฒนธรรมองค์กร	4.23	0.57	มาก
รวม	4.21	0.58	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จ ของโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.58) และเมื่อพิจารณา กลุ่มปัจจัยภายนอก พบว่า ลักษณะผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.59) และสภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.08 , SD = 0.61) และเมื่อพิจารณา กลุ่มปัจจัยภายใน พบว่า โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.53) และ ปัจจัยด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.19, SD = 0.60)

ตารางที่ 20 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการ มีอาชีพที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.02	0. 70	มาก
2	เศรษฐานะของผู้ปกครองและชุมชน ของโรงเรียน มีศักยภาพเพียงพอต่อการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน	4.15	0.62	มาก
3	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยเรียนในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	4.08	0.67	มาก
4	นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจน	4.01	0.63	มาก
5	กฎหมายการศึกษาเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	4.09	0.61	มาก
6	การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการให้กับสถานศึกษา	4.11	0.68	มาก
7	เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการติดต่อสื่อสารและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนโดยรอบโรงเรียนมีความทันสมัย เหมาะสมเพียงพอ	4.14	0.64	มาก
	รวม	4.08	0.61	มาก

จากตารางที่ 20 ปัจจัยความสำเร็จ ของโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, SD = 0.61) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า เศรษฐานะข องผู้ปกครองและชุมชน ของโรงเรียน มีศักยภาพเพียงพอต่อการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.62) และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.01 , SD = 0.73)

ตารางที่ 21 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านลักษณะผู้รับบริการ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ทัศนคติและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล	4.28	0.62	มาก
2	ความสัมพันธ์ที่ดีและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองและชุมชนกับโรงเรียน	4.27	0.67	มาก
3	โรงเรียนได้รับความศรัทธา เชื่อมั่นและไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียน	4.29	0.63	มาก
4	โรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.61	มาก
	รวม	4.25	0.59	มาก

จากตารางที่ 21 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านลักษณะผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.25, SD = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนได้รับความศรัทธา เชื่อมั่นและไว้ว างใจในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.29, SD = 0.63) และ โรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.17 , SD = 0.59)

ตารางที่ 22 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ร ะดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้านลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	หน่วยงานต้นสังกัด เห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.62	มาก
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.12	0.67	มาก
3	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชน	4.09	0.63	มาก
4	งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด มีความเหมาะสมเพียงพอ	4.07	0.61	มาก
	รวม	4.11	0.62	มาก

จากตารางที่ 22 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายนอก ด้าน ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.11 , SD = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานต้นสังกัด เห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.17, SD = 0.62) และงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด มีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.07 , SD = 0.61)

ตารางที่ 23 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดั บประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านคุณภาพบุคลากร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.19	0.62	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.27	0.67	มาก
3	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.18	0.62	มาก
4	ความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.21	0.67	มาก
5	ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนางานในโรงเรียนได้	4.25	0.62	มาก
6	การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียน	4.26	0.67	มาก
7	การมีจิตบริการ มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละอุทิศตนและเวลา เพื่อองค์กรของครู และบุคลากรในโรงเรียน	4.32	0.62	มาก
8	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความยินดีต่อความ สำเร็จของผู้อื่นของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.24	0.67	มาก
9	การร่วมมือ ร่วมใจ รัก ความสามัคคี และทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.28	0.62	มาก
รวม		4.24	0.52	มาก

จากตารางที่ 23 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านคุณภาพบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.24 , SD = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีจิตบริการ มีความรับผิดชอบ มีความเ สียสละอุทิศตนและเวลา เพื่อองค์กรของครู และบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.32, SD = 0.62) และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.18 , SD = 0.62)

ตารางที่ 24 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านเป้าหมาย

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน	4.34	0.63	มาก
2	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.22	0.59	มาก
	รวม	4.28	0.61	มาก

จากตารางที่ 24 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.28 , SD = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.34 , SD = 0.63) และวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.22 , SD = 0.59)

ตารางที่ 25 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านทรัพยากร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	4.23	0.62	มาก
2	เทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมในการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	4.25	0.60	มาก
3	เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย	4.10	0.59	มาก
	รวม	4.19	0.60	มาก

จากตารางที่ 25 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้าน ทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.19 , SD = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมในการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.25 , SD = 0.60) และ เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.10 , SD = 0.59)

ตารางที่ 26 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านนโยบายและการปฏิบัติ

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	การกำหนดนโยบายของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน มีความชัดเจนตามภารกิจของโรงเรียน	4.25	0.59	มาก
2	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามภารกิจ และสามารถควบคุมองค์กรได้	4.27	0.53	มาก
3	การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรในโรงเรียนดีมีความคล่องตัว	4.18	0.50	มาก
4	ผู้บริหารและผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี	4.23	0.52	มาก
5	แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากล	4.29	0.60	มาก
	รวม	4.24	0.55	มาก

จากตารางที่ 26 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.24 , SD = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.29 , SD = 0.60) และ การประสานงานและการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในโรงเรียนดีมีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.18 , SD = 0.50)

ตารางที่ 27 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้าน โครงสร้างองค์กร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน คลอบคลุมงานตามภารกิจของสถานศึกษา	4.31	0.55	มาก
2	การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาในองค์กร	4.30	0.51	มาก
3	บุคลากรของโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ในภาระงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.54	มาก
	รวม	4.30	0.53	มาก

จากตารางที่ 27 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรี ยนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้าน โครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.30 , SD = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน คลอบคลุมงานตามภารกิจของสถานศึกษาโครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน คลอบคลุมงานตามภารกิจของสถานศึ กษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.31 , SD = 0.55) และ บุคลากรของโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ในภาระงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.29 , SD = 0.54)

ตารางที่ 28 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ที่	ข้อรายการ	Mean	S.D.	ระดับความสำเร็จ
1	แบบแผน ความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมของบุคคลในองค์กรมีความเหมาะสม	4.20	0.57	มาก
2	วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนด เน้นการทำงานเป็นทีมและมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.24	0.61	มาก
3	มีการถ่ายทอดแบบแผนและวิธีการปฏิบัติที่ดีระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	4.26	0.54	มาก
	รวม	4.23	0.57	มาก

จากตารางที่ 28 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ปัจจัยภายใน ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.23 , SD = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็ นรายข้อ พบว่า มีการถ่ายทอดแบบแผนและวิธีการปฏิบัติที่ดีระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.26 , SD = 0.54) และ แบบแผน ความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมของบุคคลในองค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.20 , SD = 0.57)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โ รงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปร อิสระด้วยกัน และ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม รวมทั้งหมด 17 ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น จำแนกเป็น

1. ปัจจัยภายนอก (EXFAC) มี 3 ตัวแปร ได้แก่
   1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก (tm)
   1.2 ลักษณะผู้รับบริการ (tn)
   1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (O)
2. ปัจจัยภายใน (INFAC) มี 6 ตัวแปร ได้แก่
   2.1 เป้าหมาย (tp)
   2.2 คุณภาพบุคลากร (tq)
   2.3 ทรัพยากร (tr)
   2.4 นโยบายและการปฏิบัติ (ts)
   2.5 โครงสร้างองค์กร (tt)
   2.6 วัฒนธรรมองค์กร (tu)

ตัวแปรตาม มีจำนวน 1 ตัวแปร คือ ความสำเร็จ ในการบริหารจัดการ (ta) แบ่งเป็นรายด้านได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร คือ หมวด 1 การนำองค์กร (tb) หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (tc) หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน (td) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (te) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล(tf) หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ(tg) และ หมวด 7 ผลลัพธ์ (su7)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม รายละเอียดดังตารางที่ 29 - 36

ตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 136 คู่ ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.527 ถึง 0.921 รายละเอียดในแต่ละกลุ่มตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.703 ถึง 0.735 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (0.735) รองลงมา คือ ลักษณะผู้รับบริการ (0.731)และ สภาพแวดล้อมภายนอก (0.703) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวแปรปัจจัยภายนอกทุกตัวมีทิศทางบวก และมีค่าอยู่ในช่วง 0.552 ถึง 0.772 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772

2. ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายในทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.704 ถึง 0.819 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (0.819) รองลงมา คือ โครงสร้างองค์กร (0.738) วัฒนธรรมองค์กร (0.725) เป้าหมาย (0.719) คุณภาพบุคลากร (0.714)และ ทรัพยากร (0.704)ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวแปรปัจจัยภา ยในทุกตัวมีทิศทางบวก และมีค่าอยู่ในช่วง 0.527 ถึง 0.820 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.820

สรุปผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในตารางที่ ... แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยภายนอก และกลุ่มปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 (ดังตารางในภาคผนวก)

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จข องการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โดยรวม

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.136	0.026	0.177	5.246*	0.000
2) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง	0.116	0.026	0.152	4.409*	0.000
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.409	0.027	0.481	15.064*	0.000
2) เป้าหมาย	0.104	0.022	0.136	4.683*	0.000
R	0.856				
R^2	0.733				
R^2change	0.731				
constant	1.003				

* p < .01

จากตารางที่ 29 พบว่า มีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กั บความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.856 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.733 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับปร ะถมศึกษา ได้ร้อยละ 73.30 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปรปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ เป้าหมาย

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.231	0.032	0.280	7.115*	0.000
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.386	0.050	0.422	7.768*	0.000
2) เป้าหมาย	0.184	0.033	0.223	5.600*	0.000
3) คุณภาพบุคลากร	-0.224	0.046	-0.230	-4.876*	0.000
4) วัฒนธรรมองค์กร	0.202	0.043	0.229	4.695*	0.000
5) ทรัพยากร	-0.139	0.038	0.163	-3.708*	0.000
R	0.721				
R^2	0.520				
R^2change	0.516				
constant	1.594				

* $p < .01$

จากตารางที่ 30 พบว่า จำนวน 6 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.721 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.520 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหา รโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 52.00 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ เป้าหมาย คุณภาพบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ไม่สามารถทำนายความสำเ ร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร ได้

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.286	0.029	0.324	9.930*	0.000
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.481	0.032	0.491	15.046*	0.000
R	0.756				
R^2	0.572				
R^2change	0.571				
constant	1.105				

* p < .01

จากตารางที่ 31 พบว่า จำนวน 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.756 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.572 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 57.20 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ เป้าหมาย คุณภาพบุคลากร ทรัพยากร โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ไม่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ได้

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.269	0.034	0.303	7.970*	0.000
2) ลักษณะผู้รับบริการ	0.095	0.037	0.102	2.537*	0.010
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.577	0.055	0.584	10.564*	0.000
2) โครงสร้างองค์กร	-0.245	0.053	-0.237	-5.656*	0.000
3) วัฒนธรรมองค์กร	-0.135	0.044	-0.142	-3.080*	0.002
4) คุณภาพบุคลากร	0.136	0.045	0.130	3.024*	0.003
5) เป้าหมาย	0.068	0.033	0.076	2.072*	0.039
R	0.776				
R^2	0.603				
R^2change	0.599				
constant	1.011				

* $p < .01$

จากตารางที่ 32 พบว่า จำนวน 7 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริ หารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.776 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.603 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 60.30 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปรปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ลักษณะผู้รับบริการ และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพบุคลากร และ เป้าหมาย ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมภายนอก และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพยากร ไม่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน ได้

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.133	0.041	0.150	3.255*	0.001
2) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.092	0.041	0.1042	2.235*	0.026
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.423	0.055	0.430	7.727*	0.000
2) เป้าหมาย	0.218	0.035	0.245	6.156*	0.000
3) โครงสร้างองค์กร	-0.137	0.054	-0.133	-2.543*	0.011
R	0.725				
R^2	0.525				
R^2change	0.522				
constant	1.072				

* p < .01

จากตารางที่ 33 พบว่า จำนวน 5 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.725 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.525 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็ จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 52.50 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภาย นอก ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ เป้าหมาย และ โครงสร้างองค์กร

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะผู้รับบริการ และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพบุคลากร และทรัพยากร ไม่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ได้

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร จัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.194	0.034	0.217	5.704*	0.000
2) ลักษณะผู้รับบริการ	0.087	0.038	0.93	2.293*	0.022
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.412	0.043	0.414	9.498*	0.000
2) เป้าหมาย	0.071	0.035	0.079	2.034*	0.042
R	0.727				
R^2	0.529				
R^2change	0.527				
constant	0.936				

* p < .01

จากตารางที่ 34 พบว่ามีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.727 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.529 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรง เรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 52.90 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รั บบริการ และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ และ เป้าหมาย

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปร ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณภาพบุคลากร ทรัพยากร โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ไม่สามารถทำนายค วามสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคคล ได้

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.134	0.029	0.150	4.647*	0.000
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.383	0.049	0.384	7.759*	0.000
2) เป้าหมาย	0.147	0.032	0.163	4.613*	0.000
3) โครงสร้างองค์กร	0.177	0.047	0.169	3.734*	0.000
R	0.789				
R^2	0.623				
R^2change	0.621				
constant	0.643				

* $p < .01$

จากตารางที่ 35 พบว่ามีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.789 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.623 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 62.30 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปรปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ เป้าหมาย และโครงสร้างองค์กร

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยภายนอก คือสภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการ และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณภาพบุคลากร ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร ไม่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารจั ดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ ได้

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์

ตัวแปรปัจจัยพยากรณ์	B	SE.B	Bete	t	Sig
ปัจจัยภายนอก					
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.147	0.026	0.181	5.642*	0.000
2) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.058	0.026	0.072	2.175*	0.030
3) ลักษณะผู้รับบริการ	0.072	0.024	0.085	2.931*	0.003
ปัจจัยภายใน					
1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	0.234	0.036	0.261	6.462*	0.000
2) วัฒนธรรมองค์กร	0.162	0.029	0.187	5.589*	0.000
3) เป้าหมาย	0.127	0.022	0.157	5.861*	0.000
4) คุณภาพบุคลากร	0.156	0.030	0.163	5.119*	0.000
5) โครงสร้างองค์กร	-0.096	0.035	-0.102	-2.726*	0.007
R	0.889				
R^2	0.790				
R^2change	0.788				
constant	0.622				

* $p < .01$

จากตารางที่ 36 พบว่ามีตัวแปร จำนวน 8 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.889 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.790 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79.00 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหา รโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ลักษณะผู้รับบริการ และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมาย คุณภาพบุคลากร และโครงสร้างองค์กร ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยภายใน คือ ทรัพยากร ไม่สามารถทำนายความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เบื้องต้นและประมวลความรู้สรุป เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ และศึกษาสภาพการดำเนินงานและระดับความสำเร็จใ นการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด เพื่อ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลระดับ ความสำเร็จ ในการ บริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานส ากล ระดับประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ พหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหา ความสัมพันธ์ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลเพื่อเป็นการตอบคำถามในการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

5.1.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วน กระบวนการบริหารจัดการ หมวด 1ถึง 6 เป็นรายหมวด พบว่า หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีระดับความสำเร็จสูงสุด และ หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับแต่ละหมวด สรุปได้ ดังนี้

2.1) หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถ มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ที่ครอบคลุมประเด็นที่จะนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานสากล มีการ วางแผนการดำเนินงานนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และวางเป้าหมายการพัฒนา ในแผนปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2) หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีระดับความสำเร็จต่ำสุด ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดการความรู้ ผู้บริหารและคณะครูมีการวัดแล ะวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขององค์กร มีการนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และค้นหาปัจจัยสู่ความสำเร็จ แต่บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้โดยใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนยังไม่เพียงพอ และผู้บริหารโรงเรียนขาดการทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและอุปกรณ์ให้ทันต่อความต้องการ

3) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วน ผลลัพธ์ การบริห ารจัดการใน หมวด 7 เป็นรายด้าน พบว่า ผลลัพธ์ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ มีระดับ

ความสำเร็จสูงสุด และผลลัพธ์ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

3.1) ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ มีระดับความสำเร็จสูงสุด ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า โรงเรียนมีความมั่นคงทางด้านการเงิน (Financial) และผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary Performance) ดี มีสมรรถนะการให้บริการ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในปัจจุบัน ภายใต้การกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร และ มีการรายงานผลการบริหารจัดการด้านการเงินต่อต้นสังกัด เป็นอย่างดี

3.2) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ มีระดับความสำเร็จต่ำสุด ในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีคุณภาพ ตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ มีข้อมูลผลลัพธ์ ในระบบสารสนเทศของโรงเรียนและนำมาวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติกา รได้ ส่งผลให้ โรงเรียนมีคุณภาพผู้เรียน ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพและนวัตกรรมของกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งความสำเร็จ ของผลลัพธ์การบริหารจัดการ อยู่ในระดับต่ำสุดเพราะนักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านอื่ๆ ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าส่วนอื่นๆ

5.1.2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา จำแนกตามกลุ่มปัจจัยแต่ละด้านสรุปผลการวิเคราะห์ ว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัย ความสำเร็จ ในการบริหารจัดการโรงเรียน อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ดั งนี้ โครงสร้างองค์กร เป้าหมาย ลักษณะผู้รับบริการ นโยบาย การบริหาร และการปฏิบัติ คุณภาพบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมภายนอก และเมื่อพิจารณารายละเอียดเรียงลำดับแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่ อความสำเร็จ โดยรวมสูงสุด คือ ลักษณะผู้รับบริการ ลักษณะผู้รับบริการ เนื่องจาก โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา มี ทัศนคติและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ความสัมพันธ์ที่ดีและการ

เข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองและชุมชนกับโรงเ รียน โรงเรียนได้รับความศรัทธา เชื่อมั่นและไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียน โรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยรวมต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการ มีอาชีพที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา เศรษฐานะของผู้ปกครองและชุมชน ของโรงเรียน มีศักยภาพเพียงพอ ต่อการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยเรียนในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาคุณ ภาพโรงเรียนนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจนกฎหมายการศึกษาเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการให้กับสถานศึกษาเทคโนโลยีส ารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนโดยรอบโรงเรียนมีความทันสมัย เหมาะสมเพียงพอ

3) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยรวมสูงสุด คือ โครงสร้างองค์กรโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา มีความชัดเจน คลอบคลุมงานตามภารกิจของสถานศึกษาการกระจาย อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาในองค์กรบุคลากรของโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ในภาระงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

4) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยรวมต่ำสุด คือ ทรัพยากร เป็นปัจจัยความสำเร็จ ในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนจัดหา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนเทคนิควิธีการ และนวัตกรรมในการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ประถมศึกษา จำแนกตามกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การแต่ละด้าน สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียน อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เป้าหมาย 3) ลักษณะผู้รับบริการ 4) นโยบายและการปฏิบัติ 5)

คุณภาพบุคลากร 6) วัฒนธรรมองค์กร 7) ทรัพยากร 8)ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 9) สภาพแวดล้อมภายนอก

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา พบว่ามีตัวแปร 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดั บประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2)สภาพแวดล้อมภายนอก 3) คุณภาพบุคลากร 5) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร มีตัวแปร จำนวน 6 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 1 การนำองค์กร โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิ ติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2)สภาพแวดล้อมภายนอก 3) คุณภาพบุคลากร 4) เป้าหมาย 5) วัฒนธรรมองค์กร และ 6) ทรัพยากร

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่ามีตัวแปร จำนวน 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ค วามสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2)สภาพแวดล้อมภายนอก

5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน พบว่ามีตัวแปร จำนวน 7 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 3 การมุ่งเน้น

นักเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึ กษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง 3) โครงสร้างองค์กร 4) ลักษณะผู้รับบริการ 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) เป้าหมาย และ 7) คุณภาพบุคลากร

6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้พบว่ามีตัวแปร จำนวน 5 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) คุณภาพบุคลากร 3) สภาพแวดล้อมภายนอก และ 4) โครงสร้างองค์กร 5) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง

7) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่ามีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ค วามสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) สภาพแวดล้อมภายนอก 3) ลักษณะผู้ รับบริการ และ 4) คุณภาพบุคลากร

8) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ พบว่ามีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ บริหารจัดกา ร โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายคว ามสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) คุณภาพบุคลากร 3) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง และ 4) โครงสร้างองค์กร

9) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับ ประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ พบว่ามีตัวแปร จำนวน 8 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 และตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) สภาพแวดล้อมภายนอก 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) คุณภาพบุคลากร 5) เป้าหมาย 6) ลักษณะผู้เกี่ยวข้อง 7) ลักษณะผู้รับบริการ และ 8) โครงสร้างองค์กร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายหมวด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกหมวด ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1) หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและจริยธรรมในวิชาชีพ โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยมีการจัดระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล ที่สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้บรรยากาศความร่วมมือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีของโรงเรียน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนามีความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Kaplan and Norton (1996 : 21-29) และสอดคล้องกับ Gibson and others กล่าวว่า องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ถ้ามีการจัดทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสาก ระดับประถมศึกษาและสถานศึกษามีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เนื่องจากโรงเรียนยึดแนวทางการบริหารจัดการตามหลักการในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ โดยการกระจายอำนาจการจัดสินใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และหลักการประกันคุณภาพ โดยมีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ชัดเจน

2) หมวดผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน จากการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา หมวด 7 ผลลัพธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภาย ในที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน และสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความผูกพันและสัมพันธภาพที่ดีในระยะยาว และ โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่คลอบคลุมความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ต่อข้อร้องเรียนต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจากการ ค้นพบสามารถอภิปรายได้ว่า ระดับความสำเร็จใน การ บริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับมากเนื่องจาก โรงเรียนมีการดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายมที่กำหนด คือ สามารถเกณฑ์เด็กเข้าเรียนได้ตามเป้าหมาย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล (2546 : 111-112) กล่าวว่า สิ่งที่ผู้รับบริการคาดหวังจาก องค์กร นอกจากอัตราความพึงพอใจในการให้บริการแล้วก็คือ ผลสำเร็จตามพันธกิจ เป้าประสงค์หรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด เพราะพันธกิจ เป้าประสงค์หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรเหล่านี้มักผูกพันกับความคาดหวังของผู้รับบริการและความคาดหวังของสังคม

3) หมวดผลลัพธ์ ความสำเร็จด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า โรงเรียนมีความมั่นคงทางด้านการเงิน (Financial) และผลการดำเนินการด้านงบประมาณ (Budgetary Performance) ดี โรงเรียนมีการรายงานผลการบริหารจัดการด้านการเงินต่อต้นสังกัด ส่วนสมรรถนะการให้บริกา ร ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในปัจจุบันภายใต้การกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งจากการค้นพบสามารถอภิปรายได้ว่า การที่โรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลลัพธ์ความสำเร็จด้าน การเงินและสมรรถนะการให้บริการ ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากลมีการบริหารจัดการงานการเงินและสินทรัพ ย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับที่สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล (2546 : 111) กล่าวว่า ในองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร แทนที่องค์กรจะพยายามสนองตอบต่อความต้องการของผู้ถือหุ้น องค์กรจะต้ องคำนึงถึงการพยายามใช้งบประมาณที่ได้มาในวงเงินที่จำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด มีประสิทธิภาพและผลิตผลสูงสุดแทน

5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หากจำแนกตามตัวแปรปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา มีตัวแปร จำนวน 4 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.856 มีค่าอำนาจการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.733 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้ร้อยละ 73.30 โดยตัวแปรสามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ ตัวแปร ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ นโยบายและการปฏิบัติ เป้าหมาย ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นองค์กรแบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีทั้งความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจและการเมือง (Steers,1977 : 4-10) ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีหน้าที่ในการประสานการนำ นโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งนโยบายด้านการศึกษามักจะเปลี่ยนไปตามนโยบายพรรคการเมืองที่เป็นผู้นำรัฐบาล สภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองและกฎหมาย จึงมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547:91) ที่กล่าวว่า แรงกดดันที่มาจากรัฐบาลในรูปของนโยบายทางด้านนิติบัญญัติ หน่วยงานของรัฐตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่นพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง การตัดสินใจด้านกฎหมาย ตลอดจนนโยบายในด้านการเมือง สอดคล้องกั บงานวิจัยของประเสริฐ (2540) ที่พบว่า ตัวแปรด้านสภาพการเมือง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีการปรับตัว เพื่อให้รับกับนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล และสนองความต้องการของท้องถิ่น

2. ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน ในด้านการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ(2545 : 67) ที่กล่าวว่า บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่เป็นผู้เลือก ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือองค์กรนั้นๆ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะซื้อสินค้า และมาใช้บริการซึ่งจะแสดงถึงความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร การเปิดโอกาสให้ให้ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนทั่วไป ตลอดจนองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่มารับบริการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกฝังใจ และเกี่ยวข้องกับงานมากกว่าผู้ไม่มีส่วนร่วม ฉะนั้นการที่โรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านกำลังกา ย กำลังทรัพย์และกำลังสติปัญญาย่อมมีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ Bateman and Snell (2002: 121) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง กลุ่มหรือบุคคลซึ่งมีผลกระทบหรือถูกกระทบโดยผลจาก ภารกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับที่ Schermerhorn (2006: 36) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคล กลุ่ม และหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ โดยมีขั้นตอนในการบริหารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ 1) ระบุกลุ่มต่างๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มที่มีต่อองค์การ 2) อธิบายละเอียดของความเกี่ยวข้องของแต่ละกลุ่มที่มีต่อองค์การ 3) จัดลำดับความสำคัญของแต่ละกลุ่มที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การหรือต่อกระบวนการจัดการ และ 4) กำหนดรูปแบบการบริหาร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยพิจารณาว่ากลุ่มใดสำคัญมากสำคัญน้อย

ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ โรงเรียมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ได้แก่

1. นโยบายและการปฏิบัติ

นโยบายและการปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้เนื่ องจาก การกำหนดนโยบายของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน ต้องมีความชัดเจนตามภารกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสณุ ฟองศรี (2542) ที่พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับความสำคัญ นโยบายบริหารองค์กรอยู่ในลำดับที่ 2 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธวัช กรุดมณี (2550) พบว่า นโยบายและการปฏิบัติเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสอดคล้องกับ Steers(1977:218) ที่พบว่า นโยบายการบริหารถือว่าเป็นตัวแปรที่ที่มีอิทธิพลโดยตรง

ต่อความมีประสิทธิผล องค์กร อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ โรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้เป้าหมายร่วมกันในการกำหนดนโยบาย รวมไปถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและรับรู้เป้าหมายร่วมกัน การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ นโยบายและการปฏิบัติมีองค์ประกอบสำคัญในเรื่องกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกองค์การ การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อเท็จจริง หรือความรู้สึก การสื่อสารของคนในองค์การจึงมีความสำคัญยิ่ง

2. เป้าหมาย

เป้าหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้เนื่องจากทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการปฏิ บัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545: 125) ซึ่งกล่าวว่า เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการในอนาคต หรือหมายถึงสภาพเป้าหมายในอนาคตที่องค์การต้องการบรรลุถึง เป้าหมายมีความสำคัญเพราะ 1) กำหนดองค์การพิจารณาความสำคัญ โดยกำหนดจุดหมายปลายทางที่คาดหวังไว้ 2) เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นและเสนอแนะผู้บริหารและพนักงานในกิจกรรมประวัน 3) เป้าหมายจะช่วยในการตัดสินใจโดยมุ่งภาพที่ต้องการในอนาคตและวิธีการบรรลุสภาพนั้น 4) ผลลัพธ์ที่ต้องการกำหนดโดยเป้าหมายองค์การที่มีต่อการทำงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่องค์การให้สำเร็จ โดยเป็นแนวทางให้แก่องค์การและสมาชิกขององค์การ ดังนั้นเป้าหมายจึงไม่ควรกว้างเกินไปและต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก และ Bateman and Snell (2002: 113) กล่าวว่า เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งที่องค์การต้องการในอนาคต เป็นผลลัพธ์หรือเป้าหมายสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับความอยู่รออด ค่านิยม และการเจริญเติบโตในระยะยาวองค์การ เป้าหมายควรมีลักษณะท้าทาย และเป็นจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Richards (1978: 5) ที่ได้ให้ความหมายของ คำว่า เป้าหมาย คือ สภาพหรือผลที่ได้วางแผนไว้เพื่อให้บรรลุ และมักจะเขียนเป้าหมายตามคุณค่าที่กำหนดไว้ ข้อความในเป้าหมายจะบอกลักษณะ 3 ประการ คือ ความมุ่งมาดปรารถนา อนาคต และการกระทำ ในขณะที่ Robbins and Coulter (2002: 178) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์การโดยรวม เป้าหมายจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน หากปราศจากเป้าหมายก็ไม่สามารถสร้างแผนได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอภิปราย เพื่อให้ได้ข้อ เสนอแนะ ในการนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาโ รงเรียนมาตรฐานสากล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในหมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากก็จริง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในด้าน บุคลากรใน โรงเรียน ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ นั้น ยังไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานต้นสังกัด ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน รู้จักแสวงหาและ ใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และค้นหาปัจจัยสู่ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการจัดการระบบคุณภาพให้สูงขึ้นเทียบเคียงตามเกณฑ์มาตรฐานสากล และให้เป็นแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลที่อยู่ในสังกัดทั่วประเทศเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และพยายามคิดค้นและหา เทคนิควิธีการบริหารจัดการโรงเรียนให้สอดคล้อกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา โรงเรียนจึงควรมีนโยบายหรือแผนพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษา และสามารถนำสู่ การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนอย่างครบถ้วน มีการควบคุมองค์กรและมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดี และใช้ภาวะผู้นำในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

3. เป้าหมายขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาต รฐานสากล ระดับประถมศึกษามากที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจึงควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนที่ชัดเจน โดยเป้าหมายนั้นมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาเพียง ร้อยละ 73.30 แสดงว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกร้อยละ 26.70 ที่น่าจะส่งผลต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน จึงควรมีการศึกษาต่อไปว่ามีปัจจัยใดอีกบ้าง

บรรณานุกรม

กมลวรรณ รอดจ่าย . **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก .** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยา ,2552.

กระทรวงศึกษาธิการ **. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เป็นนิติบุคคล** ,กรุงเทพฯ : องค์กรกรุงเทพมหานครับส่งสินค้าและพัสดุครุภัณฑ์ , 2546.

กิตติยา อินทกาญจน์. **การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร : กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ .** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรบัณฑิต คณะพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์ , 2553.

ชัยอนันต์ สมุทวานิช . **100 ปีแห่งการปฏิรูประบบราชการ วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง** , กรุงเทพ ฯ : สถาบันนโยบายศึกษา , 2538.

เชี่ยวชาญ อังศุวัฒนกุล .**เอกสารการสอนชุดวิ ชาการบริหารและการพั ฒนาองค์การ หน่วยที่ 1-7**. พิมพครั้งที่ 24 มหาวิทยาลัยสุโขทยัธรรมาธิราช. นนทบุรี,2554.

ญาณิศา บุญจิตร์ . **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการ ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2552.

ทรงพล เจริญคำ . **รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร .** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552

ธงชัย นิลสุวรรณ . **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐา นในสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น ,2548.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ . **ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารศูนย์อาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก .** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต , สาขานโยบายสาธารณะ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร,2552

ธีระ รุญเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา** , กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด , 2550.

ธีระ รุญเจริญ . **รายงานการวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย** , เอกสารประกอบการประชุมสั มมนา เรื่อง การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา :บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 8-9 กุมภาพันธ์ 2545 , ม.ป.ท. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2545.

ธวัช กรุดมณี . การวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลองค์ การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2550.

บุญลือ จันทรศร . **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ 186 การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต , สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,2542.

ประเทือง ภูมิภัทราคม. **การจัดการคุณภาพแบบ TQM (Total Quality Management – TQM).** วารสารวิชาการราชภัฏกรุงเก่า. ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 , 2539

ประเสริฐ บัญฑิศักดิ์. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540

พรรณี เหมะสถล “การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ แบบก้าวกระโดด ด้วยการเทียบเคียงตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์” คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค, 2551.

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. **TQM กับการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาไทย.** วารสารครุศาสตร์. (กรกฎาคม – ตุลาคม 2543)

ภัทราภรณ์ โพนเงิน . **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหลักสู ตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2548.

มยุรีย์ แพร่หลาย . **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาขอ ง โรงเรียนขนาดเล็ก.**วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2554.

มานะ สินธุวงษานนท์ . **ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .** วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา .ปีที่ 18 , ฉบับที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2549 – มีนาคม 2550 : 115

รับขวัญ ภาคคภูมิ . **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้น ที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,2547

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา , 2548.

วิจิตร ศรีสอ้านและคณะ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http : // members.thai.net/intira/article theorymgr 01.Html. 29 เมษายน 2556

วิชชา ยศอ่อน . **การบริหารหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ .** รายงานงานนิพนธ์ .สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2555

วิมลรัตน์ บุญชู. **องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,2549.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึก ษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษราพิพัฒน์ จำกัด.พิมพ์ครั้งที่ 3, 2545

วิลาวัลย์ ไพโรจน์ . **การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด พระนครศรีอยุธยา** . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒน์ , 2540.

วิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์. **การประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล .** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2555

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา .** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์, 2545.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร , 2545

สมศักดิ์ ดลประสิทธ์. **การนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. **การนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา.** วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. ปีที่ 7 ฉบับที่ 64 (สิงหาคม 2539)

สุนิสา วิทยานุกรณ์. **การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง.**ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545

เสาวภา จันทร์สงค์. **การดำเนินงานการจัดการหลัก สูตร English Program ในโรงเรียนสองภาษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2547.

สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก** . วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2550.

สถาบันเพิ่ม ผลผลิต แห่งชาติ, **กรณีศึกษา Best Practices. TQA Winner 2002 Thai Acrylic Fiber Co.,Ltd ,** กรุงเทพฯ : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ , 2547.

_____, **TQA ถึงเส้นชัยก่อนใคร เล่ม 2,** กรุงเทพฯ : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ , 2548.

_____, **กรณีศึกษา Best Practices. TQA Winner 2003 Thai Company Limited ,** กรุงเทพฯ : พิมเณศ พริ้นติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด , 2548.

_____, **กรณีศึกษา Best Practices. TQC Winner 2004,**กรุงเทพฯ : พงษ์วริน การพิมพ์ , 2548.

_____, **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ,** กรุงเทพฯ : จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส , 2548.

_____, **ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ,** กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด , 2548.

_____, **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์การที่เป็นเลิศ,** กรุงเทพฯ : สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ , 2551.

_____, เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ . กรุงเทพฯ : ศิวาโกลด์ มิเดีย,2553.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ,**การ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2549**.การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. (ออนไลน์).เข้าถึงจาก http://www.opdc.go.th [2009,December 12], 2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย .**คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**,กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2553.

_____, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย .**คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา** ,กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2553.

_____, สำนักบริหารง านการมัธยมศึกษาตอนปลาย .**คู่มือการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ** , กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2553.

_____, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.**คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน**,กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ ไทย,2553.

_____, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย .**แนวดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล** , กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ ไทย,2553.

_____, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.**แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนม าตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง** , กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,2555.

_____, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย .**เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558** , กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย , 2557.

สุพร ไทยนิยม . **การพัฒนางานของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2** . งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,2548.

สุรพล พุฒคำ. **โครงสร้างการจัดการในสถานศึกษา** คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเทพสตรี :ลพบุรี ,2544.

สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล. การบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรด้วยวิธี Balance Scorecard. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น),2546.

หวน พินธุพันธ์.**การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ.** นนทบุรี : พินธุพันธ์การพิมพ์ , 2549.

อัญชลี ประกายเกียรติ . การพัฒนา**ระบบการบริหารคุณภาพ ภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็ นเลิศของมัลดริจเป็นฐาน .** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2553.

อนันต์ เตียวต๋อย . **รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล .** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2553.

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. **การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลคอร์ม บัลดริตจ์ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

Baldrige National Quality Program , Criteria for Performance Excellence. Available : http://www.baldrige.nist.gov. [2009,October 11],2007.

Bateman, T. S., & Snell, S. (2002). A Management: Competing in the New Era (5th ed.). New York: Me Graw-Hill Company.

Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations** (New York : John Wiley & Sons,1978)

Dettmann, Paul E. **Administrator, Faculty, and Staff Perceptions of MBNQA** Education Criteria Implementation at the University of Wisconsin. [Online] . Available : http://scholor.lib.vt.edu/theses/available/etd-07152004-120938.[Retrieved December 10,2012]

French, Wendell L. and Cecil H. Bell, Jr. **Organization Develoment : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement.** 3rd ed., Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1984.

Gilbert Austin and David Reynolds, **" Managing for improved School Effectiveness : An International Survey ,"** School Organization , 10(2/3) 1990.

HM Inspectorate of Education. **Quality Management in Education : Self-evaluation for quality improvement** , 2006

Hertling, E. Implementing whole-school reform . **Online Joumal of Learning Librarian** [On – line serial]. Available : Ebscohost full Display ltem : 3026578. [2008, December 16]

James L. Gibson, John M. lvancevich and james H. Donnelly, **Organizations : Behavior Structure Process**, 10th ed. (Boston,Mass. : McGraw-Hill,inc.,2000)

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3),1970 : 607-610.

Kijai, Jimmy **school : Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward.** Dessertation Abstracts International.1987

Kustulasari.A , **The International Standard School Project in Indonesia : a Policy Document Analysis.** Ohio State University,Graduate School. Ohio : Ohio State University,2009.

Moorhead , G and Griffin, R.W. **Organizational behavior** : **managing people and organization**. 5th ed. Boston : Houghton Miffin , 1998.

Reid, K. et.al, **Towards The Effective School.** Oxford : Basie Blackwell., 1988.

Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness : A Behavioral View** , Santa Monica California : Goodyear Publishing Company,Inc.,1977.

Hoy, K. and Miskel.G. **Education Administration : Theory, Research, and Practice.** 6 th ed. New York : Random House , 2001.

ภาคผนวก ก

เลขที่ □□□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้างานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 สาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและระดับควา มสำเร็จในบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลและจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถามและโรงเรียนของท่ าน คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ โดยพิจารณาข้อมูลสภาพความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพในโรงเรียนของท่าน

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล
   ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรรณวดี ปามุทา
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน
☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านพิจารณาว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการบริหารจัดการและมีความสำเร็จดังรายการต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
หมวด 1 การนำองค์การ						
1	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อการชี้นำองค์กร จากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
2	ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความคาดหวังผลการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงาน และกำกับติดตามให้บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณ อย่างเคร่งครัด					
4	ผู้บริหารจัดระบบการทำงานที่เอื้อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
หมวด 2 การวางแผนกลยุทธ์						
5	ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมประเด็นที่จะนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานสากล					
6	ผู้บริหารและบุคลากร วางแผนการดำเนินงานนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ					
7	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ที่มีคุณภาพเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน					

ข้อ	การบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
8	โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และวางเป้าหมายการพัฒนา ในแผนปฏิบัติการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน						
9	โรงเรียนมีกระบวนการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ อาทิ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง					
10	ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรร่วมกันกำหนดหลักสูตรและสร้างนวัตกรรมการพัฒนานักเรียน ผ่านสื่อทางสังคม สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
11	โรงเรียนให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการประเมินความพึงพอใจรับฟังความคิดเห็นและจัดการกับข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม					
12	โรงเรียนมีระบบการจัดการให้นักเรียน เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร มีการบริหารจัดการรับฟังและรับข้อร้องเรียน ได้สะดวกรวดเร็ว					
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้						
13	โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดการความรู้					
14	ผู้บริหารและคณะครูมีการวัดและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศขององค์กร มีการนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และค้นหาปัจจัยสู่ความสำเร็จ					
15	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้โดยใช้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและอุปกรณ์ให้ทันต่อความต้องการ					

ข้อ	การบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร						
17	ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและจริยธรรมในวิชาชีพ มีการสำรวจข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล					
18	โรงเรียนมีการประเมินประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างทั่วถึง					
19	โรงเรียนมีระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล ที่สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร					
20	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนามีความผูกพัน ความเอื้ออาทรต่อการทำงานร่วมกัน					
21	บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้บรรยากาศความร่วมมือที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีของโรงเรียน					
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ						
22	โรงเรียนมีระบบการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป					
23	โรงเรียนมีกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุน ที่เกิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันออกแบบ เพื่อให้นำไปปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
24	บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกระบวนการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
25	โรงเรียนมีระบบการควบคุม และตรวจสอบ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ได้ดี และปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ					

ข้อ	การบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
หมวด 7 ผลลัพธ์						
	7.1 ด้านหลักสูตรและกระบวนการ					
26	หลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน มีคุณภาพตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ					
27	นักเรียนและผู้ปกครอง มีความพึงพอใจ ต่อหลักสูตรสถานศึกษา ระบบการบริหารงานวิชาการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริการด้านอื่นๆ ของโรงเรียน					
28	ข้อมูลผลลัพธ์ ในระบบสารสนเทศของโรงเรียนนำมาวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้					
29	โรงเรียนมีคุณภาพผู้เรียน ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพและนวัตกรรมของกระบวนการจัดการศึกษา					
	7.2 ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน					
30	โรงเรียนสร้างความพึงพอใจให้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อสร้างความผูกพันและสัมพันธภาพที่ดีในระยะยาว					
31	โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน ที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน					
32	โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่คลอบคลุม ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อข้อร้องเรียนต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน					
	7.3 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
33	โรงเรียนมีการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตการพัฒนาบุคลากร					
34	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และตรวจสอบการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
35	โรงเรียนมีการปรับโครงสร้างการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง					

ข้อ	การบริหารจัดการโรงเรียน	ระดับความสำเร็จ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
36	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัฒนธรรมองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร					
37	โรงเรียนมีการประเมินความดีความชอบของบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน					
38	บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นผลมาจากความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากรพัฒนาผู้นำขององค์กร					
39	โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงาน ความปลอดภัยและสวัสดิภาพการบริการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร					
7.4 ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร						
40	ผู้บริหารมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
41	ผู้บริหารมีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ของโรงเรียน เพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ ค่านิยมสู่การปฏิบัติ					
42	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
7.5 ด้านการเงินและสมรรถนะการให้บริการ						
43	โรงเรียนมีความมั่นคงทางด้านการเงิน (Financial) และ ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ(Budgetary Performance)ดี					
44	โรงเรียนมีสมรรถนะการให้บริการ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในปัจจุบัน ภายใต้การกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร					
45	โรงเรียนมีการรายงานผลการบริหารจัดการด้านการเงินต่อต้นสังกัด					

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน

<u>คำชี้แจง</u> ขอให้ท่านพิจารณาว่า ในปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนของท่านมีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามลักษณะข้อรายการของปัจจัยต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการปัจจัย	สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1.	**ปัจจัยภายนอกองค์การ**					
	1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก					
1	ผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการ มีอาชีพที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
2	เศรษฐานะของผู้ปกครองและชุมชน ของโรงเรียน มีศักยภาพเพียงพอต่อการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน					
3	แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยเรียนในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน					
4	นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดมีความชัดเจน					
5	กฎหมายการศึกษาเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน					
6	การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการให้กับสถานศึกษา					
7	เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการติดต่อสื่อสารและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน โดยรอบโรงเรียนมีความทันสมัย เหมาะสมเพียงพอ					

ข้อ	รายการปัจจัย	สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	1.2 ลักษณะผู้รับบริการ					
8	ทัศนคติและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล					
9	ความสัมพันธ์ที่ดีและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครองและชุมชนกับโรงเรียน					
10	โรงเรียนได้รับความศรัทธา เชื่อมั่นและไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียน					
11	โรงเรียนมีเครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
	1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
12	หน่วยงานต้นสังกัด เห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
13	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
14	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชน					
15	งบประมาณเพื่อการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด มีความเหมาะสมเพียงพอ					
16	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ					
2. ปัจจัยภายในองค์การ						
	2.1 คุณภาพบุคลากร					
17	ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	รายการปัจจัย	สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
18	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครูและบุคลากรในโรงเรียน					
19	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
20	ความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
21	ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการจัดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนางานในโรงเรียนได้					
22	การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรโรงเรียน					
23	การมีจิตบริการ มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละอุทิศตนและเวลา เพื่อองค์กรของครู และบุคลากรในโรงเรียน					
24	ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน มีความยินดีต่อความ สำเร็จของผู้อื่นของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
25	การร่วมมือ ร่วมใจ รัก ความสามัคคี และทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
	2.2 เป้าหมาย					
26	ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน					
27	วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					
	2.3 ทรัพยากร					
28	สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน					
29	เทคนิค วิธีการ และนวัตกรรมในการสร้างองค์ความรู้ในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
30	เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและทันสมัย					

ข้อ	รายการปัจจัย	สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
	2.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ					
31	การกำหนดนโยบายของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน มีความชัดเจนตามภารกิจของโรงเรียน					
32	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามภารกิจ และสามารถควบคุมองค์กรได้					
33	การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ของบุคลากรในโรงเรียนดีมีความคล่องตัว					
34	ผู้บริหารและผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน มีภาวะผู้นำและการตัดสินใจที่ดี					
35	แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมุ่งสู่มาตรฐานสากล					
	2.5 โครงสร้างองค์กร					
36	โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน คลอบคลุมงานตามภารกิจของสถานศึกษา					
37	การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาในองค์กร					
38	บุคลากรของโรงเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ในภาระงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
	2.6 วัฒนธรรมองค์กร					
39	แบบแผน ความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมของบุคคลในองค์กรมีความเหมาะสม					
40	วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนด เน้นการทำงาน เป็นทีมและมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
41	มีการถ่ายทอดแบบแผนและวิธีการปฏิบัติที่ดีระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ตารางที่ 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11	+1	+1	0	+1	+1	5	0.8
12	+1	-1	0	+1	+1	2	0.4
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล (ต่อ)

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
25	0	+1	+1	+1	0	3	0.6
26	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
28	+1	0	+1	0	+1	3	0.6
29	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
30	0	+1	+1	+1	+1	5	1
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
33	0	+1	+1	+1	0	3	0.6
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
35	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
36	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.8
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
38	0	+1	0	+1	0	2	0.4
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					∑R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล (ต่อ)

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					∑R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
43	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
44	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
45	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					∑R	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
3	+1	0	0	+1	+1	3	0.6
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียน (ต่อ)

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
18	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

คำถามข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ΣR	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
36	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
39	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตารางที่ 38 สรุปค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC	ตอนที่ 2 (จำนวนข้อ)	ตอนที่ 3 (จำนวนข้อ)	ตอนที่ 4 (จำนวนข้อ)
1.00	29	28	2
0.80	12	12	-
0.60	3	1	-
0.00 – 0.40	1	-	-
รวม	45	41	2

ตารางที่ 39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ความสำเร็จของโรงเรียน / ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่าของครอนบาค
1. สภาพการดำเนินงาน และระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน	**0.90**
หมวด 1 การนำองค์กร	0.90
หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.81
หมวด 3 การมุ่งเน้นนักเรียน	0.84
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	0.81
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	0.90
หมวด 6 การมุ่งเน้นการดำเนินการ	0.94
หมวด 7 ผลลัพธ์	0.91
1) ด้านหลักสูตรและกระบวนการ	0.90
2) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน	0.95
3) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	0.91
4) ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	0.84
5) ด้านการเงิน และสมรรถนะการให้บริการ	0.75
2. **ปัจจัยภายนอก**	0.91
1) สภาพแวดล้อมภายนอก	0.89
2) ลักษณะผู้รับบริการ	0.94
3) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.90
3. ปัจจัยภายใน	**0.84**
1) คุณภาพบุคลากร	0.81
2) เป้าหมาย	0.91
3) ทรัพยากร	0.82
4) นโยบายและการปฏิบัติ	0.84
5) โครงสร้างองค์กร	0.89
6) วัฒนธรรมองค์กร	0.91
แบบสอบถามทั้งฉบับ	0.95

ภาคผนวก ค

ตารางวิเคราะห์ทางสถิติวิจัย

มหาวิทยาลัยสยาม SIAM UNIVERSITY

```
FREQUENCIES VARIABLES=gender age degree experience
  /STATISTICS=SUM
  /BARCHART PERCENT

  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		gender	age	degree	experience
N	Valid	810	810	810	810
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	247	30.5	30.5	30.5
	2.00	563	69.5	69.5	100.0
	Total	810	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	40	4.9	4.9	4.9
	2.00	132	16.3	16.3	21.2
	3.00	69	8.5	8.5	29.8
	4.00	569	70.2	70.2	100.0
	Total	810	100.0	100.0	

degree

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	383	47.3	47.3	47.3
	3.00	380	46.9	46.9	94.2
	4.00	47	5.8	5.8	100.0
	Total	810	100.0	100.0	

experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	48	5.9	5.9	5.9
	2.00	89	11.0	11.0	16.9
	3.00	42	5.2	5.2	22.1
	4.00	631	77.9	77.9	100.0
	Total	810	100.0	100.0	

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tb	810	2.75	5.00	4.2870	.50707
tc	810	2.75	5.00	4.3123	.54251
td	810	3.00	5.00	4.2096	.54762
te	810	2.75	5.00	4.1315	.54537
tf	810	2.80	5.00	4.1543	.55156
tg	810	3.00	5.00	4.2105	.55240
su7	810	3.00	5.00	4.2346	.49678
Valid N (listwise)	810				

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	810	2.00	5.00	4.2864	.59619
b2	810	3.00	5.00	4.2765	.58837
b3	810	3.00	5.00	4.3086	.65666
b4	810	1.00	5.00	4.2765	.69080
tb	810	2.75	5.00	4.2870	.50707
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1	810	2.00	5.00	4.3704	.71093
c2	810	3.00	5.00	4.2395	.63044
c3	810	3.00	5.00	4.3210	.60134
c4	810	3.00	5.00	4.3185	.58390
tc	810	2.75	5.00	4.3123	.54251
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d1	810	3.00	5.00	4.3160	.63586
d2	810	3.00	5.00	4.1864	.63950
d3	810	3.00	5.00	4.1877	.66101
d4	810	3.00	5.00	4.1481	.63889
td	810	3.00	5.00	4.2096	.54762
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
e1	810	3.00	5.00	4.2926	.68143
e2	810	3.00	5.00	4.0778	.66346
e3	810	2.00	5.00	4.0605	.64449
e4	810	2.00	5.00	4.0951	.61670
te	810	2.75	5.00	4.1315	.54537
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
f1	810	3.00	5.00	4.2296	.63410
f2	810	3.00	5.00	4.1383	.65823
f3	810	2.00	5.00	4.1642	.74512
f4	810	1.00	5.00	4.0815	.67502
f5	810	2.00	5.00	4.1580	.61479
tf	810	2.80	5.00	4.1543	.55156
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
g1	810	1.00	5.00	4.2358	.62692
g2	810	3.00	5.00	4.1346	.63900
g3	810	3.00	5.00	4.2173	.65752
g4	810	3.00	5.00	4.2543	.60038
tg	810	3.00	5.00	4.2105	.55240
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
h1	810	3.00	5.00	4.2000	.59831
h2	810	3.00	5.00	4.1901	.61574
h3	810	3.00	5.00	4.2235	.57616
h4	810	3.00	5.00	4.2457	.58209
th	810	3.00	5.00	4.2148	.52737
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
i1	810	3.00	5.00	4.2506	.59885
i2	810	3.00	5.00	4.2815	.57965
i3	810	3.00	5.00	4.1370	.59850
ti	810	3.00	5.00	4.2230	.53001
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
j1	810	3.00	5.00	4.2593	.69570
j2	810	3.00	5.00	4.2049	.61500
j3	810	1.00	5.00	4.2012	.67280
j4	810	1.00	5.00	4.1704	.63137
j5	810	1.00	5.00	4.2753	.60856
j6	810	1.00	5.00	4.1827	.67716
j7	810	1.00	5.00	4.2185	.64477
tj	810	1.86	5.00	4.2160	.51570
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
k1	810	1.00	5.00	4.1741	.67119
k2	810	1.00	5.00	4.2691	.71305
k3	810	1.00	5.00	4.2580	.80256
tk	810	1.00	5.00	4.2337	.66622
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
l1	810	2.00	5.00	4.3000	.66902
l2	810	2.00	5.00	4.2741	.66444
l3	810	2.00	5.00	4.2815	.65192
tl	810	3.00	5.00	4.2852	.59390
Valid N (listwise)	810				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
th	810	3.00	5.00	4.2148	.52737
ti	810	3.00	5.00	4.2230	.53001
tj	810	1.86	5.00	4.2160	.51570
tk	810	1.00	5.00	4.2337	.66622
tl	810	3.00	5.00	4.2852	.59390
su7	810	3.00	5.00	4.2346	.49678
Valid N (listwise)	810				

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tm	810	2.00	5.00	4.0799	.61456
tn	810	2.00	5.00	4.2481	.58817
O	810	2.00	5.00	4.1069	.61772
tp	810	3.00	5.00	4.2368	.52148
tq	810	2.00	5.00	4.2778	.61250
tr	810	2.00	5.00	4.1881	.59494
ts	810	2.60	5.00	4.2447	.55450
tt	810	2.67	5.00	4.3025	.52881
tu	810	2.00	5.00	4.2317	.57433
Valid N (listwise)	810				

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	O	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: SUCCESS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819[a]	.672	.671	.27053
2	.847[b]	.717	.716	.25132
3	.852[c]	.726	.725	.24728
4	.856[d]	.733	.731	.24450

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tq

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, O

ANOVA[e]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.883	1	120.883	1.652E3	.000[a]
	Residual	59.136	808	.073		
	Total	180.019	809			
2	Regression	129.049	2	64.524	1.022E3	.000[b]
	Residual	50.971	807	.063		
	Total	180.019	809			
3	Regression	130.735	3	43.578	712.676	.000[c]
	Residual	49.285	806	.061		
	Total	180.019	809			
4	Regression	131.897	4	32.974	551.597	.000[d]
	Residual	48.123	805	.060		
	Total	180.019	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tq

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, O

e. Dependent Variable: SUCCESS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.261	.073		17.172	.000
	ts	.697	.017	.819	40.641	.000
2	(Constant)	1.088	.070		15.575	.000
	ts	.515	.023	.605	22.786	.000
	tm	.232	.020	.302	11.370	.000
3	(Constant)	1.022	.070		14.616	.000
	ts	.437	.027	.513	16.315	.000
	tm	.206	.021	.269	10.007	.000
	tq	.117	.022	.152	5.251	.000
4	(Constant)	1.003	.069		14.484	.000
	ts	.409	.027	.481	15.064	.000
	tm	.136	.026	.177	5.246	.000
	tq	.104	.022	.136	4.683	.000
	O	.116	.026	.152	4.409	.000

a. Dependent Variable: SUCCESS

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tp	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	tu	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	tr	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: tb

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.434	.433	.38171
2	.690[b]	.476	.475	.36741
3	.702[c]	.493	.491	.36184
4	.709[d]	.502	.500	.35864
5	.715[e]	.512	.509	.35539
6	.721[f]	.520	.516	.35261

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tq

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp

e. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp, tu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659[a]	.434	.433	.38171
2	.690[b]	.476	.475	.36741
3	.702[c]	.493	.491	.36184
4	.709[d]	.502	.500	.35864
5	.715[e]	.512	.509	.35539
6	.721[f]	.520	.516	.35261

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tq

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp

f. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp, tu, tr

ANOVA[g]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.285	1	90.285	619.652	.000[a]
	Residual	117.728	808	.146		
	Total	208.014	809			
2	Regression	99.078	2	49.539	366.983	.000[b]
	Residual	108.936	807	.135		
	Total	208.014	809			
3	Regression	102.488	3	34.163	260.933	.000[c]
	Residual	105.526	806	.131		
	Total	208.014	809			
4	Regression	104.473	4	26.118	203.061	.000[d]
	Residual	103.541	805	.129		
	Total	208.014	809			
5	Regression	106.467	5	21.293	168.591	.000[e]
	Residual	101.547	804	.126		
	Total	208.014	809			
6	Regression	108.176	6	18.029	145.011	.000[f]
	Residual	99.838	803	.124		
	Total	208.014	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tq

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp

e. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp, tu

f. Predictors: (Constant), ts, tm, tq, tp, tu, tr

g. Dependent Variable: tb

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: tc

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721[a]	.520	.519	.37609
2	.756[b]	.572	.571	.35525

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

ANOVA[c]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.814	1	123.814	875.355	.000[a]
	Residual	114.287	808	.141		
	Total	238.102	809			
2	Regression	136.258	2	68.129	539.845	.000[b]
	Residual	101.844	807	.126		
	Total	238.102	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Dependent Variable: tc

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	O	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tt	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tn	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	tu	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	tp	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
7	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: td

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721[a]	.520	.520	.37949
2	.759[b]	.576	.575	.35716
3	.766[c]	.587	.586	.35249
4	.771[d]	.594	.592	.34994
5	.772[e]	.596	.593	.34917
6	.775[f]	.600	.597	.34745
7	.776[g]	.603	.599	.34674

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, O

c. Predictors: (Constant), ts, O, tt

d. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn

e. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu

f. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu, tp

g. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu, tp, tq

ANOVA[h]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.254	1	126.254	876.707	.000[a]
	Residual	116.359	808	.144		
	Total	242.613	809			
2	Regression	139.668	2	69.834	547.436	.000[b]
	Residual	102.945	807	.128		
	Total	242.613	809			
3	Regression	142.468	3	47.489	382.206	.000[c]
	Residual	100.146	806	.124		
	Total	242.613	809			
4	Regression	144.034	4	36.009	294.046	.000[d]
	Residual	98.579	805	.122		
	Total	242.613	809			
5	Regression	144.592	5	28.918	237.197	.000[e]
	Residual	98.021	804	.122		
	Total	242.613	809			
6	Regression	145.674	6	24.279	201.115	.000[f]
	Residual	96.940	803	.121		
	Total	242.613	809			
7	Regression	146.190	7	20.884	173.705	.000[g]
	Residual	96.423	802	.120		
	Total	242.613	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, O

c. Predictors: (Constant), ts, O, tt

d. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn

e. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu

f. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu, tp

g. Predictors: (Constant), ts, O, tt, tn, tu, tp, tq

h. Dependent Variable: td

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tt	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	O	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: te

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682[a]	.465	.464	.39933
2	.706[b]	.499	.498	.38656
3	.719[c]	.517	.515	.37966
4	.723[d]	.522	.520	.37793
5	.725[e]	.525	.522	.37699

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tq

c. Predictors: (Constant), ts, tq, tm

d. Predictors: (Constant), ts, tq, tm, tt

e. Predictors: (Constant), ts, tq, tm, tt, O

ANOVA[f]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.772	1	111.772	700.902	.000[a]
	Residual	128.850	808	.159		
	Total	240.622	809			
2	Regression	120.033	2	60.016	401.638	.000[b]
	Residual	120.589	807	.149		
	Total	240.622	809			
3	Regression	124.443	3	41.481	287.778	.000[c]
	Residual	116.179	806	.144		
	Total	240.622	809			
4	Regression	125.646	4	31.411	219.925	.000[d]
	Residual	114.977	805	.143		
	Total	240.622	809			
5	Regression	126.355	5	25.271	177.812	.000[e]
	Residual	114.267	804	.142		
	Total	240.622	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tq

c. Predictors: (Constant), ts, tq, tm

d. Predictors: (Constant), ts, tq, tm, tt

e. Predictors: (Constant), ts, tq, tm, tt, O

f. Dependent Variable: te

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.286	.108		11.866	.000
	ts	.670	.025	.682	26.475	.000
2	(Constant)	1.102	.108		10.227	.000
	ts	.459	.038	.467	12.235	.000
	tq	.253	.034	.284	7.435	.000
3	(Constant)	1.004	.107		9.356	.000
	ts	.359	.041	.365	8.724	.000
	tq	.208	.034	.234	6.066	.000
	tm	.175	.032	.197	5.532	.000
4	(Constant)	1.097	.112		9.836	.000
	ts	.456	.053	.463	8.621	.000
	tq	.231	.035	.260	6.592	.000
	tm	.191	.032	.215	5.969	.000
	tt	-.155	.053	-.150	-2.901	.004
5	(Constant)	1.072	.112		9.580	.000
	ts	.423	.055	.430	7.727	.000
	tq	.218	.035	.245	6.156	.000
	tm	.133	.041	.150	3.255	.001
	tt	-.137	.054	-.133	-2.543	.011
	O	.092	.041	.104	2.235	.026

a. Dependent Variable: te

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tn	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: tf

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697[a]	.486	.485	.39566
2	.723[b]	.522	.521	.38170
3	.726[c]	.527	.525	.38014
4	.727[d]	.529	.527	.37940

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tn

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tn, tq

ANOVA[e]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.618	1	119.618	764.091	.000[a]
	Residual	126.492	808	.157		
	Total	246.110	809			
2	Regression	128.531	2	64.266	441.086	.000[b]
	Residual	117.579	807	.146		
	Total	246.110	809			
3	Regression	129.638	3	43.213	299.039	.000[c]
	Residual	116.472	806	.145		
	Total	246.110	809			
4	Regression	130.234	4	32.558	226.187	.000[d]
	Residual	115.876	805	.144		
	Total	246.110	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tn

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tn, tq

e. Dependent Variable: tf

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	O	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tt	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: tg

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.583	.582	.35700
2	.779[b]	.607	.606	.34682
3	.785[c]	.617	.615	.34263
4	.789[d]	.623	.621	.33991

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tq

c. Predictors: (Constant), ts, tq, O

d. Predictors: (Constant), ts, tq, O, tt

ANOVA[e]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.880	1	143.880	1.129E3	.000[a]
	Residual	102.980	808	.127		
	Total	246.861	809			
2	Regression	149.789	2	74.895	622.632	.000[b]
	Residual	97.072	807	.120		
	Total	246.861	809			
3	Regression	152.241	3	50.747	432.278	.000[c]
	Residual	94.620	806	.117		
	Total	246.861	809			
4	Regression	153.851	4	38.463	332.898	.000[d]
	Residual	93.009	805	.116		
	Total	246.861	809			

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tq

c. Predictors: (Constant), ts, tq, O

d. Predictors: (Constant), ts, tq, O, tt

e. Dependent Variable: tg

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ts	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	tm	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	tu	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	tq	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	tp	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	O	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
7	tn	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
8	tt	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: su7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.673	.673	.28417
2	.864[b]	.746	.745	.25079
3	.874[c]	.764	.763	.24193
4	.880[d]	.775	.774	.23642
5	.885[e]	.783	.782	.23221
6	.887[f]	.786	.785	.23049
7	.888[g]	.788	.786	.22973
8	.889[h]	.790	.788	.22882

a. Predictors: (Constant), ts

b. Predictors: (Constant), ts, tm

c. Predictors: (Constant), ts, tm, tu

d. Predictors: (Constant), ts, tm, tu, tq

e. Predictors: (Constant), ts, tm, tu, tq, tp

f. Predictors: (Constant), ts, tm, tu, tq, tp, O

g. Predictors: (Constant), ts, tm, tu, tq, tp, O, tn

h. Predictors: (Constant), ts, tm, tu, tq, tp, O, tn, tt

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในก ารบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Correlations

		tm	tn	O	tp	tq	tr	ts	tt	tu	tb	tc	td	te	tf	tg	Su7	SUC CESS
tm	Pearson Correlation	1	.721**	.824**	.721**	.654**	.682**	.709**	.694**	.728**	.612**	.673**	.602**	.607**	.629**	.631**	.772**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tn	Pearson Correlation	.721**	1	.745**	.723**	.685**	.748**	.744**	.724**	.694**	.544**	.622**	.639**	.552**	.612**	.634**	.746**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
O	Pearson Correlation	.824**	.745**	1	.668**	.659**	.682**	.722**	.647**	.714**	.600**	.631**	.683**	.614**	.618**	.645**	.754**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tp	Pearson Correlation	.721**	.723**	.668**	1	.660**	.713**	.813**	.755**	.794**	.527**	.611**	.640**	.602**	.600**	.672**	.792**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tq	Pearson Correlation	.654**	.685**	.659**	.660**	1	.716**	.757**	.744**	.689**	.612**	.557**	.600**	.637**	.596**	.679**	.738**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tr	Pearson Correlation	.682**	.748**	.682**	.713**	.716**	1	.790**	.774**	.759**	.530**	.613**	.615**	.585**	.605**	.655**	.752**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
ts	Pearson Correlation	.709**	.744**	.722**	.813**	.757**	.790**	1	.869**	.812**	.659**	.721**	.721**	.682**	.697**	.763**	.820**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tt	Pearson Correlation	.694**	.724**	.647**	.755**	.744**	.774**	.869**	1	.814**	.629**	.648**	.580**	.594**	.636**	.722**	.752**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tu	Pearson Correlation	.728**	.694**	.714**	.794**	.689**	.759**	.812**	.814**	1	.622**	.649**	.583**	.570**	.592**	.674**	.797**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tb	Pearson Correlation	.612**	.544**	.600**	.527**	.612**	.530**	.659**	.629**	.622**	1	.766**	.662**	.626**	.681**	.676**	.743**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tc	Pearson Correlation	.673**	.622**	.631**	.611**	.557**	.613**	.721**	.648**	.649**	.766**	1	.783**	.694**	.667**	.652**	.675**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
td	Pearson Correlation	.602**	.639**	.683**	.640**	.600**	.615**	.721**	.580**	.583**	.662**	.783**	1	.739**	.765**	.728**	.767**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
te	Pearson Correlation	.607**	.552**	.614**	.602**	.637**	.585**	.682**	.594**	.570**	.626**	.694**	.739**	1	.755**	.662**	.736**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tf	Pearson Correlation	.629**	.612**	.618**	.600**	.596**	.605**	.697**	.636**	.592**	.681**	.667**	.765**	.755**	1	.809**	.823**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
tg	Pearson Correlation	.631**	.634**	.645**	.672**	.679**	.655**	.763**	.722**	.674**	.676**	.652**	.728**	.662**	.809**	1	.852**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
Su7	Pearson Correlation	.772**	.746**	.754**	.792**	.738**	.752**	.820**	.752**	.797**	.743**	.675**	.767**	.736**	.823**	.852**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810
SUC CESS	Pearson Correlation	.731**	.703**	.735**	.719**	.714**	.704**	.819**	.738**	.725**	.831**	.897**	.883**	.845**	.909**	.888**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810	810

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย

   อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตแห่งเอเชีย

2. ดร.อำนาจ วิชยานุวัติ

   ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ

   ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา
   สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ดร.เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย

   ศึกษานิเทศก์ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษา
   สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ดร.จตุรงค์ อินทร์รุ่ง

   ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
   สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
   สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๓๒

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางสาวพรรณวดี ปามุทา นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอ เรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกั ดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อของความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ /ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)
รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวพรรณวดี ปามุทา เบอร์โทร 081-991-5908

ที่ สน 0210.4/44

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

7 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

ด้วย นางสาวพรรณวดี ปามุทา นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึก ษาขั้นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษ าดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น โดยขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูล เป็นจำนวน 10 ท่าน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้างานวิชาการ 1 ท่าน
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 8 ท่าน

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)
รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329 โทรสาร 0-2868-6852

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวพรรณวดี ปามุทา เบอร์โทร 081-991-5908

ที่ สน 0210.4/6

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
38ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

9 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 10 ฉบับ
2. ซองเอกสาร เพื่อส่งข้อมูลกลับ จำนวน 1 ซอง

ด้วย นางสาวพรรณวดี ปามุทา นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้ นพื้นฐาน ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุ ญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 10 ท่าน ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้างานวิชาการ 1 ท่าน และ 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ 8 ท่าน โดยข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและ ขอความกรุณาส่งข้อมูลคืนกลับตามซองเอกสารแนบท้ายขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัยตันติเมธ)
รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
โทร. 0-2457-0068 ต่อ 5329โทรสาร 0-2868-6852
หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาวพรรณวดี ปามุทา เบอร์โทร 081-991-5908

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพรรณวดี ปามุทา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 พฤศจิกายน 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
การศึกษา	ปี พ.ศ.2532 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ จาก วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
	ปี พ.ศ.2545 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาการแนะแนว จาก มหาวิทยาลัยนเรศวร
	ปัจจุบัน กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยสยาม
อาชีพปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหินกอง(พิบูลอนุสรณ์) อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี