

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

- 1.1 ความหมายของรูปแบบ
- 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 1.3 การสร้างรูปแบบ
- 1.4 การพัฒนารูปแบบ
- 1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติ

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 3.1 ความหมายของผู้นำ
- 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 3.3 บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร

- 4.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- 4.2 รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (EQA)
- 4.3 รางวัลคุณภาพประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize)

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

- 5.1 รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (AEA)
- 5.2 รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM)

6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย

- 6.1 การวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)
- 6.2 ทฤษฎีระบบ (System Theory)
- 6.3 วงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle)
- 6.4 แนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ : ADDIE Instructional Design Model
- 6.5 แนวคิดการออกแบบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียน: KONGTHAS model

7. กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- 7.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
- 7.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579
- 7.3 แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564
- 7.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)
- 7.5 นโยบายรัฐบาล

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

“รูปแบบ (Model)” เป็นคำที่สื่อความหมายได้หลายอย่าง โดยทั่วไปแล้วรูปแบบจะหมายถึงสิ่งของหรือวิธีการดำเนินงานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือกระบวนการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น รูปแบบจำลองของสิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการบริหารองค์กร รูปแบบในการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ก็บริหารให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

คัมภีร์ สุตแท้ (2553, น.179) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, น.25 - 28) ได้ให้นิยามคำว่า “รูปแบบ” หรือแบบจำลอง โดยทั่วไปว่า คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น.125) ได้กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิด หรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

Mcquail & Windahl (2011, น.197) ให้ความหมายว่า “รูปแบบจำลอง” เป็นรูปแบบการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการคาดคะเนสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยเป็นแบบแผนที่จำลองเหตุการณ์ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะบอกถึงองค์ประกอบเชิงหน้าที่ของความสัมพันธ์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน โดยเน้นการพรรณนาถึงความจริงอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยเจตนาที่เข้าใจง่าย โดยพรรณนาให้อยู่ในรูปของแผนภูมิแบบจำลองใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องการที่จะแสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น

Keeves (1997, น.386 - 389) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างหรือแบบจำลองที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพื้นฐานหรือแนวคิดในการศึกษารูปย่อของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงข้อความจำนวนหรือภาพทำให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์นั้น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจสอบแนวคิดใช้อธิบายวิธีการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน และแสดงความสัมพันธ์ของลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ อย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง รูปแบบการปฏิบัติ สิ่งของ วิธีการ หรือแบบจำลองที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ สมบูรณ์ ศิริสรธรธีรัญ (2547, น.354 - 355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนาวิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น.179 - 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

ปรีชา ปัญญาานฤพล (2557, น.42) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ระบบและกลไก คำอธิบายประกอบ วิธีดำเนินการ การประเมินผลเงื่อนไข และผลที่ได้รับจากการนำรูปแบบไปใช้

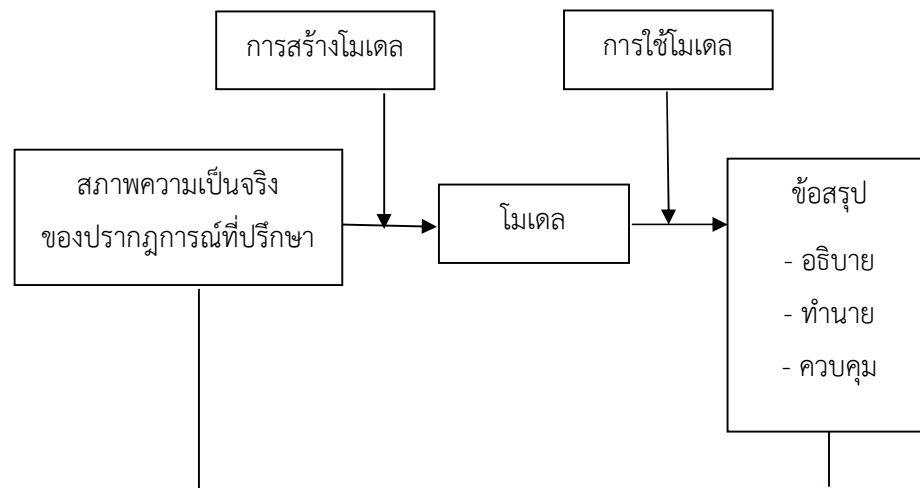
Keeves (1997, น.386 - 387) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ 2) การจัดสร้างโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ 3) การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ในปัจจุบัน 4) มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย ส่วนนำ โครงสร้าง ทดลอง เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ และอื่น ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้น

1.3 การสร้างรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้แนวคิดในการสร้างรูปแบบ ดังนี้

มียากาวะ (2550, น.3) เสนอการสร้างโมเดลว่า เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ หรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดลเพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

ที่มา : (มียากาวะ, 2550, น.

Keeves (, 1988 : 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ การสร้างโมเดล การใช้โมเดล สภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ที่ปรึกษาโมเดล ข้อสรุป - อธิบาย - ทำนาย - ควบคุม 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็ยังมีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบสามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ขอตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบเพื่อนำไปหาข้อสรุปที่สามารถอธิบายทำนายหรือควบคุมสถานการณ์ได้นั้น ต้องมีการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องสู่การสร้างโครงสร้างมีการตรวจสอบและประเมินผล แล้วนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ได้อย่างสมบูรณ์

1.4 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบมีความหมายอย่างหลากหลาย นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายของการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

รมย์ พะโยม (2552, น.17) สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา
2. การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม
3. การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

Williams & Jeannine (2011, น.21) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ว่ารูปแบบควรต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก็นำไปใช้

อย่างแพร่หลายต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสภาพการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุง แก้ไขอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสังเคราะห์องค์ประกอบ ตามกระบวนการบนพื้นฐานการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อรับรองหรือทดสอบคุณภาพของ รูปแบบก่อนนำไปใช้ต่อไป

1.5 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบ มีนักวิชาการได้นำเสนอไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560, น.21 - 22) การตรวจสอบรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบที่ดีนั้น ต้องกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบมีหลายวิธี เช่น วิธีตรวจสอบเชิงปริมาณ เชิงคุณลักษณะผลการตรวจสอบ นำไปสู่การปฏิเสธหรือยอมรับรูปแบบ รวมไปถึงการนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุง หรือ การพัฒนารูปแบบเดิม

Madaus, Scriven & Stufflebeam (1983, น.399 - 402) ได้เสนอมาตรฐานการตรวจสอบ รูปแบบเอาไว้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินในการตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสม ทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมิน ความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการแท้จริง

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และ สามารถตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งในการตรวจสอบรูปแบบ ได้มีมาตรฐานการตรวจสอบไว้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นไปได้ 2) ด้านความเป็นประโยชน์ 3) ด้าน ความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม

2. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุพัตรา ปทุมคณารักษ์ (2553, น.8) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่มบุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่นเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

จำเนียร พลหาญ (2553, น.12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้คนในสังคมสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันกับหลายบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่คนในสังคมเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคนในสังคมสามารถดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้นิยามความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548, น.14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุกด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น.3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีระบบ ที่มีผู้รับผิดชอบ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีกติกา วิธีการ และการประเมินอย่างเป็นระบบ จะเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการสร้างความสำเร็จให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพบุคคลที่เป็นทรัพยากรสำคัญของชาติต่อไป

2.3 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าไว้ดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.38) กระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2555 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก

2) เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3) เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2.3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้

จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณอย่างเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้

2) เพื่อให้ได้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

3) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี ความเลื่อมใสศรัทธา และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ, (2542 : 106) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

คุณวุฒิ คนฉลาด, (2539 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่เขามีอยู่และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่มแสดงพฤติกรรมให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

แบส (Bass, 1985 : 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตาม ได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

เทอร์รี่ (Terry, 1960 : 293) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อำนาจอิทธิพลให้คนอื่นเกิดความพอใจที่จะทำงานเพื่อกลุ่มและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กริฟฟิน (Giffin, 1996 : 504 cited in Daft, 1999) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนทีนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่การบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหาร ในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วย

ความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง โดยการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ ให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Sturs, 1991 : 15)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ องค์การที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งแตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิกาน, 2540 : 103) ดังนั้น จึงได้มีการวิจัยและศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อองค์การเสมอมา

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารองค์การทั้งระบบ ทั้งการวางแผน การจัดการ การนำ การควบคุม เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

3.3 บทบาท หน้าที่ของภาวะผู้นำ

การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว องค์การยังประกอบด้วยบุคคลสองฝ่ายคือ ผู้นำอีกฝ่ายหนึ่งและผู้ตามอีกฝ่ายหนึ่ง ผู้นำจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาเป้าหมายขององค์การและดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2537 : 81) การแสดงบทบาทของผู้นำในแต่ละองค์การจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสถานการณ์ที่ผลักดันให้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมีความแตกต่างกัน ดังที่ แคทซ์ และ แคน (Katz & Kahn, 1978 : 234) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ 4 ประการ ที่ก่อให้เกิดบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ คือ

1) การขาดสมดุลของโครงสร้างหน่วยงาน คือ หน่วยงานไม่มีการกำหนดนโยบายและแผนงานไว้ชัดเจน ไม่มีกฎระเบียบชัดเจนจึงทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีผู้คอยชี้แนะให้

2) สถานการณ์สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง คือ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้หน้าที่ของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานต้องใช้ระบบเปิดในการบริหารมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทำให้หน่วยงานเปลี่ยน

4) ธรรมชาติของสมาชิกในหน่วยงาน คือ ธรรมชาติของคนที่มาอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันย่อมมีกิจกรรมต่างกัน มีนิสัยใจคอต่างกัน จำเป็นต้องมีการลงโทษ การให้รางวัล และมอบหมายงาน

ในลักษณะที่แตกต่างกันเพื่อป้องกันไม่ให้ง้าวากันจำเป็นต้องใช้บทบาทผู้นำโดยเฉพาะ เพื่อให้การทำงานเรียบร้อยได้ผลดี

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ คือ ต้องเป็นบุคคลที่พึงรักษาเป้าหมายขององค์กร ดูแลการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้นำในแต่ละองค์กรจะมีบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขององค์กร เช่น การขาดสมดุลของโครงสร้างหน่วยงาน สถานการณ์สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงองค์กรและธรรมชาติของสมาชิกในหน่วยงาน

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร

ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพองค์กร ดังนี้

4.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ประเทศที่พัฒนาแล้วในหลายประเทศ ได้มีการนำระบบคุณภาพการบริหารจัดการมาใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) และได้เป็นแนวทางให้ประเทศต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้มากกว่า 70 ประเทศ

กรอบการบริหารจัดการที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน คือ

1) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมิน การกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงานระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

6) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ เกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ 2 ลักษณะสำคัญขององค์กร เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย เกณฑ์ 7 หมวด ดังนี้ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6 การจัดการกระบวนการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

4.2 รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป (EQA)

European mentoring & Coaching Concil (2015, Online.) ได้กล่าวถึงรางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA ว่าเป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality management : EFQM จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1988 เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือพัฒนาองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยดำเนินการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นกระทำโดยอาศัยเกณฑ์ที่พัฒนามาจากงานวิจัยที่อยู่ในตัวแบบ โดยมองในภาพรวมที่เรียกว่า The EFQA. Excellence Model ตัวชี้วัดในรูปแบบ EFQM มี 9 เกณฑ์ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวกระทำ (Enablers) ในกลุ่มนี้ครอบคลุมสิ่งที่องค์กรได้กระทำประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบาย และกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร หุ้นส่วนและทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่าง ๆ แสดงได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของเกณฑ์ต่าง ๆ ของรูปแบบ EQA
ที่มา : Evans, & Lindsay. (1999, น.144)

จากภาพที่ 2.2 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการประเมินผลเพื่อรับรางวัล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของวิธีการดำเนินงาน ร้อยละ 50 และผลการดำเนินงาน ร้อยละ 50 โดยแต่ละเกณฑ์อธิบายได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงวิธีการที่กลุ่มผู้บริหารองค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในกระบวนการทำงาน เกณฑ์ย่อย ได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารพัฒนา พันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจริยธรรม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีของวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ระบบการบริหารองค์กรที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิธีการที่ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หุ้นส่วน และความเป็นตัวแทนของสังคม วิธีการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมุ่งเน้นวัฒนธรรมความเป็นเลิศ วิธีการที่ผู้บริหารร่วมและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบ และปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ นโยบายและกลยุทธ์มาจากการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายและกลยุทธ์มาจากการวัดและวิเคราะห์สารสนเทศในการปฏิบัติงาน การวิจัย การเรียนรู้ และสัมพันธ์กับกิจกรรมภายนอก นโยบายและกลยุทธ์มีการพัฒนา ทบทวน และปรับให้ทันสมัย นโยบายและกลยุทธ์ถูกสื่อสารและพัฒนามาจากกระบวนการหลักของกรอบแนวคิด

พนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลได้รับการวางแผนการจัดการและปรับปรุง มีการกำหนดสมรรถนะและความรู้ของพนักงาน รวมทั้งการพัฒนาพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้อง

และได้รับมอบอำนาจ พนักงานมีการพูดคุยกันทั้งในระดับองค์กรและกลุ่ม มีการมอบรางวัลให้กับพนักงาน การระลึกถึง และการดูแลเอาใจใส่พนักงาน

หุ้นส่วนและทรัพยากร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงวิธีการที่องค์กรวางแผนและจัดการกับหุ้นส่วนภายนอก คู่ค้า และทรัพยากรภายใน เพื่อให้สนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างสภาพปัจจุบันและความต้องการในอนาคต รวมทั้งคำนึงถึงชุมชนและสภาพแวดล้อมด้วย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับหุ้นส่วนภายนอก การบริหารการเงิน การบริหารอาคารสถานที่ อุปกรณ์และวัสดุ การบริหารเทคโนโลยี การจัดการความรู้และสารสนเทศ

กระบวนการ หมายถึง การออกแบบการจัดการและปรับปรุงกระบวนการเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกณฑ์ย่อย ได้แก่ กระบวนการได้รับการออกแบบและบริหารอย่างมีระบบ กระบวนการที่ถูกปรับปรุงโดยการใช้นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อที่จะเพิ่มความพอใจและก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มสำหรับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบและพัฒนาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการผลิต ส่งมอบ และบริการที่ดี การจัดการและการขยายความสัมพันธ์กับลูกค้า

ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการรับรู้ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงความรู้สึกรักของพนักงานในองค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลที่เกิดกับสังคม หมายถึง ตัวชี้วัดแสดงการรับรู้ของสังคมโดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร เกณฑ์ย่อย ได้แก่ การวัดการรับรู้ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

ผลการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงการบรรลุผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เกณฑ์ย่อย ได้แก่ ผลผลิตของผลการดำเนินงานหลัก ตัวชี้วัดการดำเนินงานหลัก

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพแห่งยุโรป EQA เป็นรางวัลที่ The European Foundation for Quality Management : EFQM ประกอบด้วย 5 เกณฑ์ คือ ภาวะผู้นำ นโยบายและกลยุทธ์ พนักงานในองค์กร หุ้นส่วน และทรัพยากร และกระบวนการ สำหรับกลุ่มที่เป็นผลลัพธ์ (Results) ในกลุ่มนี้เป็นผลที่มาจากการกระทำ ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นกับลูกค้า ผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ผลที่เกิดขึ้นกับสังคม และผลการดำเนินงานหลักทางธุรกิจ โดยผลลัพธ์เป็นเหตุมาจากการกระทำและผลป้อนกลับจากผลลัพธ์ จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการกระทำ สำหรับนวัตกรรมและการเรียนรู้เป็นตัวช่วยให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาตัวกระทำ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

4.3 รางวัลคุณภาพประเทศญี่ปุ่น (Deming Prize)

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น เป็นรางวัลคุณภาพระดับโลกที่มอบโดยสมาคมนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (Union of Japanese Scientists and Engineers : JUSE) ที่มอบให้กับองค์กรทั้งในและนอกประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำเนินธุรกิจจากการประยุกต์ใช้ TQM ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและองค์กรในแบบฉบับของตนเอง หัวข้อตรวจวินิจฉัยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่สมัครเข้ารับรางวัลมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายมีรายการประเมิน ดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุก ๆ จุดของการจัดการธุรกิจ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบายและความพยายามในการจัดการภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการโครงสร้างหรือการจัดองค์กรมีรายการประเมิน ดังนี้ ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรสำหรับการควบคุมคุณภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน การประกาศถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ สถานภาพของการมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงาน กำหนดสภาพของกิจกรรมหรืองานของคณะกรรมการและทีมงานโครงการต่าง ๆ ให้แน่ชัด

สารสนเทศ มีรายการประเมิน ดังนี้ ความสามารถในการจัดเก็บและเครือข่ายสารสนเทศ ทั้งภายนอกและภายใน กำหนดสถานะของการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางสถิติมาสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถของการใช้สารสนเทศ สถานะของการใช้ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์สำหรับกระบวนการรวบรวมข้อมูล

ความเป็นมาตรฐาน มีรายการประเมิน ดังนี้ ความเหมาะสมของระบบมาตรฐาน ระเบียบของการก่อตั้ง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการล้มเลิกมาตรฐาน และสาระสำคัญของมาตรฐาน สถานภาพของการใช้ประโยชน์และการยึดมั่นในมาตรฐาน สถานะของการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ รวบรวม แยกแยะ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา มีรายการประเมิน ดังนี้ แผนการให้การศึกษาและอบรมรวมทั้งผลงานที่ออกมา ภาวะของความสำเร็จในเรื่องคุณภาพการจัดการงานและความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การสนับสนุน การกระตุ้นให้มีการพัฒนา และตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ภาวะแห่งความเข้าใจ และการใช้ประโยชน์ในแนวคิด และวิธีการทางด้านสถิติ ภาวะของการพัฒนาวงจร QC และการปรับปรุงคำแนะนำต่าง ๆ สถานะของการสนับสนุนการพัฒนา การใช้กิจกรรมในการประกันคุณภาพ มีรายการประเมิน ดังนี้ การจัดการในระบบการประกันคุณภาพ การวินิจฉัยเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ (รวมทั้งการวิเคราะห์คุณภาพ การพัฒนาคุณภาพและทบทวนการปฏิบัติงาน) สถานะของการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ สถานะของการบริหารเครื่องมือในการผลิต การวัดผลเครื่องมือและบริษัทคู่ค้า สถานะของการบรรจุหีบห่อ การจัดเก็บ การขนส่ง การขาย และการบริการติดตามและตอบสนองต่อการใช้

สินค้า สถานะของการทำให้มีคุณภาพที่แน่นอน การติดตามสถานะความพอใจของลูกค้า ภาวะความน่าเชื่อถือที่แน่นอน ความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือในสินค้า และการปกป้องสิ่งแวดล้อม กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการควบคุมมีรายการประเมิน ดังนี้ การจัดการเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ PDCA วิธีการสำหรับการตัดสินใจหัวข้อคุณภาพและระดับงานของพนักงาน สถานภาพในการควบคุมภายใน สถานะของการวัดผลงานชั่วคราวและถาวร ระบบการบริหารต้นทุน ปริมาณการจัดส่งและอื่น ๆ ความสัมพันธ์ของระบบประกันคุณภาพกับระบบการบริหารหน่วยอื่น ๆ กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงมีรายการประเมิน ดังนี้ วิธีการเลือกหัวข้อ (ปัญหาสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อ) ความเชื่อมโยงของการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สถานะของการใช้ประโยชน์ ของการวิเคราะห์ผลของการยืนยันการปรับปรุงและการนำเอาผลงานนั้นไปสู่การบำรุงรักษา การควบคุมงาน การสร้างกลุ่มคุณภาพ QC

ผลกระทบ มีรายการประเมิน ดังนี้ ผลกระทบที่เป็นรูปธรรม (เช่น คุณภาพ การขนส่ง ต้นทุน กำไร ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม) ผลกระทบที่เป็นนามธรรม (ทางอ้อม) วิธีการวัดและติดตามผลกระทบความพึงพอใจของลูกค้าและความพึงพอใจของพนักงาน อิทธิพลของสมาคมการค้า อิทธิพลของชุมชนภายในและองค์กรแห่งชาติ

ผลงานในอนาคต มีรายการประเมิน ดังนี้ การรวบรวม ติดตามสภาพปัจจุบัน แผนงานอนาคต สำหรับการปรับปรุงโครงการ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสังคมและความต้องการของลูกค้า และแผนงานที่รองรับโครงการเหล่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาทางธุรกิจ วิสัยทัศน์ และแผนงานระยะยาว การปฏิบัติงานในการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ความมุ่งมั่นในแผนงานอนาคต

รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่นได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) รางวัลเดมมิงสำหรับองค์กรทั่วไป เป็นรางวัลสำหรับองค์กรหรือส่วนใดส่วนหนึ่งที่เป็นหน่วยงานในองค์กรที่มีการพัฒนาไปสู่ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ในระยะเวลาที่กำหนด โดยองค์กรของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกสามารถสมัครเข้ารับการประเมินเพื่อรับรางวัลนี้ได้

2) รางวัลเดมมิงสำหรับบุคคล เป็นรางวัลที่ให้สำหรับบุคคลที่โดดเด่นด้านการศึกษา และค้นคว้าเรื่อง การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรหรือวิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ซึ่งรางวัลนี้จะมอบเฉพาะชาวญี่ปุ่นเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีรางวัลที่มอบให้กับผู้เขียนหรือสารสนเทศด้านการบริหารทั่วทั้งองค์กร ที่ผลิตข้อเขียนหรือตารางและสูตรการคำนวณทางสถิติ หรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ โดยข้อเขียนและสารสนเทศนี้จะถูกกำหนดช่วงเวลาของการเผยแพร่ก่อนการได้รับรางวัลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของซอฟต์แวร์

3) รางวัลการควบคุมคุณภาพ เป็นรางวัลที่มอบสำหรับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่พัฒนาไปสู่การควบคุมคุณภาพและการบริหารคุณภาพในแนวทางของระบบการบริหารคุณภาพที่องค์กรตามระยะเวลาที่กำหนด

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า รางวัลคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วยนโยบายมีรายการประเมิน ดังนี้ นโยบายคุณภาพและการควบคุมคุณภาพมีในทุก ๆ จุดของการจัดการ การประกาศนโยบายคุณภาพ (เป้าหมายและจุดเน้นของการวัดผล) วิธีการและกระบวนการสำหรับนโยบายคุณภาพ ความสัมพันธ์ของนโยบาย และความพยายามในการจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการโครงสร้าง หรือการจัดองค์กร สารสนเทศ ความเป็นมาตรฐานการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนากิจกรรมในการประกันคุณภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับการบำรุงรักษา และการควบคุมกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงผลกระทบในการทำงานในอนาคต

5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นเลิศของโรงเรียน

การบริหารสู่ความเป็นเลิศ เป็นการบริหารมุ่งเน้นคุณภาพทั่วทั้งองค์กรที่มีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะยกระดับความสามารถขององค์กรในการการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และสามารถดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมและ/หรือปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ อันประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นปฏิบัติการ และผลลัพธ์ (สันวิษ แก้วมี, 2561, น.21 - 22) โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ผู้วิจัยขอเสนอไว้ดังต่อไปนี้

5.1 รางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย (AEA)

Evans (2006, น.76) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดรางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย เมื่อปี ค.ศ. 1983 ไว้ว่า กรอบแนวคิดของรางวัลนี้มาจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเวลากว่า 15 ปี การพัฒนารอบแนวคิดเพื่อนวัตกรรม การปรับปรุงและการประสบความสำเร็จที่ยาวนาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กร ทุกขนาดและทุกประเภท แนวคิดของ AEA ถูกออกแบบและปรับปรุงทุกปี โดยคณะกรรมการที่มาจากองค์กรบริหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้องค์กรประเมินผลการดำเนินงานในปัจจุบัน และเป็นการสร้างความสำเร็จของทีมงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรในปี ค.ศ. 2003 ได้มีการปรับปรุงกรอบแนวคิดเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยและแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้ รางวัลนี้ยังใช้เป็นเกณฑ์การประเมินองค์กรเพื่อรับรางวัลความเป็นเลิศแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเทศต่าง ๆ ด้วยองค์กรที่นำกรอบแนวคิดของ AEA ไปใช้ จะได้รับการปรับปรุงในด้านภาวะผู้นำและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งการนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการ

กำหนดการวางแผนกลยุทธ์และเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กรกับคู่แข่งในด้านการบริหารจัดการ รางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลีย (Australian Quality Awards : AQA) ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า Australian Business Awards ตั้งโดยองค์การออสเตรเลียนวิสาหกิจ ในปี ค.ศ. 1988 เพื่อกระตุ้นให้บริษัทในประเทศปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการยกระดับไปสู่ระดับโลก และเป็นการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะให้กับธุรกิจ รางวัลนี้ให้กับทั้งธุรกิจและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรโดยแบ่งตามขนาดขององค์กร เกณฑ์การประเมินของรางวัลคุณภาพแห่งออสเตรเลียนมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์และการวางแผน ข้อมูลและการวิเคราะห์ความรู้ประชาชน การสนใจลูกค้า กระบวนการผลิต และบริการผลของธุรกิจ ภาวะผู้นำและการสนใจลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการและการเกิดประสิทธิภาพของการทำงาน กลยุทธ์ นโยบาย และการวางแผนข้อมูล และการวิเคราะห์ความรู้ และประชาชนเป็นองค์ประกอบภายในของการบริหารจัดการคุณภาพของกระบวนการผลิต และการบริการจะถูกกำหนดด้วยการทำด้วยวิธีการที่ส่งผลทำให้ได้ผลตามที่ต้องการและได้รับการพัฒนาผลผลิตทางธุรกิจจะเป็นผลของระบบการจัดการ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบรางวัลความเป็นเลิศประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทิศทาง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน การพัฒนา และการปรับใช้ของผลลัพธ์ ความรู้และสารสนเทศ การเก็บข้อมูลและการแปลข้อมูลไปสู่สารสนเทศ การบูรณาการและการใช้ความรู้ในการตัดสินใจ การสร้างและการจัดการความรู้พนักงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและผูกพัน ความมีประสิทธิภาพและการพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า การรับรู้ของลูกค้า ในคุณค่านวัตกรรม คุณภาพและการปรับปรุง กระบวนการเกี่ยวกับนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับลูกค้าและหุ้นส่วน การจัดการและการปรับปรุง กระบวนการและคุณภาพของสินค้าและบริการ

5.2 รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM)

สำหรับในต่างประเทศ พบว่า รูปแบบโรงเรียนที่เป็นเลิศของประเทศสิงคโปร์ หรือที่เรียกว่า School Excellence Model (SEM) (สมกิต บุญยะโพธิ์, 2555, น. 27 - 28) เป็นรูปแบบการประเมินตนเองของโรงเรียนซึ่งได้บูรณาการรูปแบบความเป็นเลิศที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ เช่น รางวัลคุณภาพของยุโรป รางวัลคุณภาพของประเทศสิงคโปร์ รางวัลคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกาเข้าด้วยกัน โดยโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองโดยการเทียบเคียงการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศของชาติ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์นี้มีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนาด้านคุณภาพของโรงเรียน การวัดผลประเมินผลของโรงเรียน และการเทียบเคียงกับโรงเรียนเป็นเลิศต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การสรรหาบุคลากร การกำหนดนักเรียน ผลลัพธ์ของนักเรียนองค์รวมในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำ คำนึงด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลของนักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม
- 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องร่วมกัน กำหนดโครงสร้าง การวางแผนกลยุทธ์ เป้าหมายการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส โดยมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ด้านการจัดการบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความพร้อมในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ
- 4) ด้านทรัพยากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุน ด้านทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ
- 5) ด้านเป้าหมายนักเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องออกแบบ กระบวนการจัดการศึกษา การนำไปใช้การบริหารจัดการศึกษา และระบบการทำงานของครู และบุคลากร ตลอดจนด้านคุณภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
- 6) ด้านการบริการและผลการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนักในด้านประสิทธิภาพของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ
- 8) ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนักด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม
- 9) ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนักด้านผลการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกคนต้องมีความตั้งใจ ความร่วมมือ และมีความปรารถนาดีในการจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศจากทุกฝ่าย จากการศึกษา ช่างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศประเทศสิงคโปร์ (SEM) ประเมินปัจจัยที่สำคัญทั้ง 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย นักเรียน ด้านการบริการและผลการปฏิบัติงาน ด้านผลลัพธ์ของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมและสังคม และด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทุกปัจจัยล้วนมีส่วนสำคัญต่อการสร้างคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัย

6.1 การวิจัยและพัฒนา (The Research & Development)

การวิจัยและพัฒนา (The Research and Development) เป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวินิจฉัย หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่าการวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายและลักษณะของการวิจัยและพัฒนาไว้ ดังนี้

ทิตนา แชมมณี (2540 : 5) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อ โดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้ว จึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์ (2543 : 174 - 174) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยที่มีจุดหมายเพื่อสร้างหรือค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้เพื่อพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กร จุดหมายปลายทางที่คาดหวังจึงเป็นการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวคิด พฤติกรรม วิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะดีขึ้น จึงมักเกี่ยวข้องกับการทดลอง

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552 : 2 -12) ได้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้ว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Product) โดยทำการทดสอบในสภาพจริงและดำเนินการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นเป้าหมายหลักหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยและพัฒนา คือ ผลิตภัณฑ์

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้าอย่างมีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงแก้ไขจนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.1.1 ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

กฤษิยากร เตชะปิยะพร (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยและพัฒนาว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (หมายถึง สื่อ/สิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการ) แล้วมีการทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ นวัตกรรมที่นำมาทดลอง คือ ปฏิบัติการ (Treatment) หรือตัวแปร ต้น

โดยมี “ดัชนีชี้คุณภาพ” ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นตัวแปรตามการวิจัยและพัฒนา จะให้ผลลัพธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ

6.1.1.1 นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ประเภทวัตถุที่เป็นชิ้นอัน ซึ่งอาจเป็นประเภทวัสดุ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน เช่น รถยนต์ คอมพิวเตอร์ ชุดการสอน สื่อการสอน ชุดกิจกรรมเสริมความรู้ คู่มือประกอบการทำงาน เป็นต้น

6.1.1.2 นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ประเภทที่เป็นรูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการ/ระบบปฏิบัติการ อาทิ รูปแบบการสอน วิธีการสอน รูปแบบการบริหารจัดการ ระบบการทำงาน Quality Control (Q.C.) Total Quality Management (TQM) The Balanced Scorecard (BSC) ระบบ ISO เป็นต้น ผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัยและพัฒนา คุณค่าของงานจะอยู่ที่สิ่งประดิษฐ์/ผลงานเป็นชิ้นเป็นอันที่สร้างขึ้น” หรือ “วิธีการ/รูปแบบการทำงาน/รูปแบบการจัดการ” ที่พัฒนาขึ้น ผลงานวิจัยและพัฒนาที่มีคุณค่ามาก คือ กรณีที่สามารถสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือวิธีการที่ “ดูดี มีคุณค่า ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

6.1.2 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

6.1.2.1 การสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ (R1: Research ครั้งที่ 1) เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) หรือการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะที่เหมาะสมของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการให้พัฒนา ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้ จะทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

6.1.2.2 การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ (D1 : Development ครั้งที่ 1) เป็นการดำเนินการ โดยการนำความรู้และผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ซึ่งจะเริ่มจากการวางแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกำหนดวิธีที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ และทรัพยากรที่ต้องการเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งในด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และระยะเวลา หลังจากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนผลิตภัณฑ์ที่จะพัฒนามีลักษณะอย่างไร หรือส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์มีอะไรบ้างจะขึ้นอยู่กับชนิดของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ในขั้นตอนของการพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้จะต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด

6.1.2.3 การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ (R2 : Research 2) เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้ว จะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ถ้าหากผลการตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หรือมีบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์จะต้องดำเนินการ

ปรับปรุง แก้ไข จนผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ดำเนินการ ดังนี้

1) การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก เป็นการทดลองเบื้องต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลประเมินเชิงคุณภาพเบื้องต้นของผลิตภัณฑ์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบของผลิตภัณฑ์

2) การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดใหญ่หรือเรียกว่ากลุ่มนำร่อง (Pilot group) วัตถุประสงค์หลักของการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มขนาดใหญ่เพื่อต้องการที่จะบ่งชี้ว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการดำเนินการของขั้นตอนนี้จะการใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental design) แล้วนำผลการวิจัยมาแก้ไข ปรับปรุงผลิตภัณฑ์

3) การทดลองความพร้อมนำไปใช้ หลังจากปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์จนมีความมั่นใจในด้านคุณภาพ ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความพร้อมสู่การปฏิบัติ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสังเกตเพื่อตรวจสอบว่าผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความพร้อมที่จะนำไปใช้ได้หรือไม่เพียงใด แล้วนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนนี้มาแก้ไขปรับปรุงผลิตภัณฑ์ เช่น คู่มือในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความชัดเจนหรือไม่ เป็นต้น การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งจะประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงผลิตภัณฑ์นั้น ๆ หากพิจารณาแล้วพบว่าไม่คุ้มค่าหรือเสี่ยงอันตรายก็จะยุติการใช้ผลิตภัณฑ์นั้น แต่ถ้าหากผลการประเมินพบว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีก็จะนำไปสู่การดำเนินการขั้นต่อไป คือ การจดลิขสิทธิ์ การเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง

4) การประเมินประสิทธิผลและเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ (D2 : Development 2) เป็นการตรวจสอบและนำผลการวิจัยและผลิตภัณฑ์ไปเผยแพร่ เช่น การนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ การติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อผลิต จำหน่าย และเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป

โดยสรุปการวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ 2 ลักษณะ ได้แก่ นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์และประเภทกระบวนการหรือวิธีการ โดยดำเนินการทดลองและปรับปรุงจนได้คุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย R1 การสำรวจ วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการ D2 การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ R2 การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ และ D2 การประเมินประสิทธิผล และเผยแพร่ผลิตภัณฑ์

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่เป็นเทคนิควิธีในการค้นหา แนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคน พัฒนาองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น มาเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” โดยบูรณาการกับแนวคิดการออกแบบ การสอนเชิงระบบ (ADDIE Instructional Design) ช่วยให้กระบวนการวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และได้ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์

6.2 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

การดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิตท่ามกลางสภาพแวดล้อมทั่วไป สิ่งหนึ่งที่จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับ การอยู่รอดในสังคม คือ การมีระบบ คำว่า “ระบบ” ตามความหมายในพจนานุกรม หมายถึง “กลุ่ม ของสิ่งซึ่งมีลักษณะประสานเข้าเป็นสิ่งที่เดียวกันตามหลักแห่งความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันด้วยระเบียบ ของธรรมชาติหรือหลักเหตุผลทางวิชาการ เช่น ระบบประสาท ระบบทางเดินอาหาร ระบบสังคม ระบบจักรวาล ระบบการบริหารประเทศ” การปฏิบัติงานในสังคมปัจจุบันต้องอาศัยระบบในทาง วิชาการ ได้มีทฤษฎีรองรับเรียกว่า ทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งนักการศึกษาและนักพัฒนา ระบบได้ให้ความรู้ไว้ ดังนี้

6.2.1 ความเป็นมาของทฤษฎีระบบ

MAYMEILING (2014 : ออนไลน์) นำความรู้เกี่ยวกับ System Theory มาเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ให้ศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เริ่มปรากฏขึ้นเมื่อปีค.ศ. 1920 โดยผู้ที่เริ่มพูดถึงแนวคิดนี้เป็นคนแรก คือ Ludwig Von Bertalanffy (Father of Systems Theory) นักชีววิทยาชาวออสเตรีย โดยในช่วงหลังแนวคิดนี้ได้พัฒนาไปเป็น Complexity Theory และบางส่วนก็พัฒนาไปเป็นทฤษฎี ไร้ระเบียบหรือ Chaos Theory ทฤษฎีนี้ได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษาทางสายสังคมศาสตร์ด้วยเช่นกัน อาทิ Claud Levin และทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก System Theory ก็คือแนวทฤษฎี Radical Constructivism ที่เชื่อว่าโลกหรือการรับรู้ของเรานั้นเกิดจากสิ่งที่สมองของเราสร้างขึ้นทั้งสิ้น ด้วยเหตุผลนี้เอง System Theory จึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เนื่องจากสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ หลาย ๆ สาขาวิชา โดยจุดสำคัญของ System Theory อยู่ที่การมองแบบไม่แยกส่วน หรือการมองว่า ทุกอย่างสัมพันธ์กัน หรือส่วนย่อยสัมพันธ์กันเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีระบบ จึงหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ที่มีความสัมพันธ์กันและ ขึ้นต่อกันโดยมีส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบร่วมกันทำงานอย่างผสมผสานกันอย่างลงตัวเพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

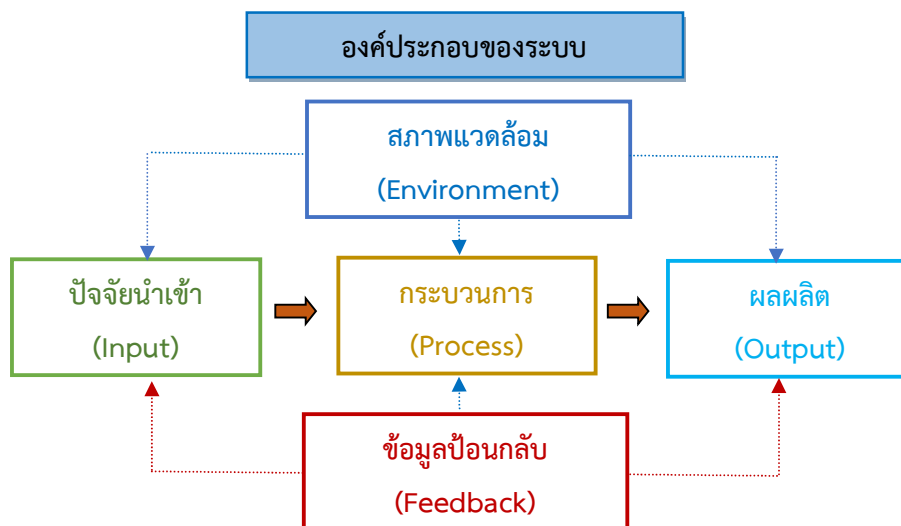
6.2.2 องค์ประกอบของระบบ ภายในระบบมีองค์ประกอบไว้ ดังนี้

สิ่งที่ป้อนเข้า (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของระบบนั้นด้วย ในระบบการศึกษาตัวป้อนเข้า ได้แก่ นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน สมุด ดินสอ และอื่น ๆ

กระบวนการ (Process) เป็นองค์ประกอบที่สองของระบบ หมายถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบในระบบการศึกษา กระบวนการ ได้แก่ วิธีการสอน การให้แง่คิดต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

ผลงาน (Output) หรือเป็นผลิตภัณฑ์ (Product) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะขององค์รวมความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตรภาพ

ทั้ง 3 องค์ประกอบของระบบ มีความสัมพันธ์กันโดยขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปไม่ได้เพราะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นทั้ง 3 องค์ประกอบ ยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การด้วย ในขณะที่องค์การต้องดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ นั้น สิ่งที่จะช่วยให้องค์การสามารถเรียนรู้และตรวจสอบได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ นั้น บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง จึงต้องอาศัยข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในการปรับปรุงตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process) เขียนเป็นรูปแบบได้ดังแสดงตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของระบบ

ที่มา : Systems Theory (ทฤษฎีระบบ) | DBA06-Pongsak

privatepongsak.wordpress.com > 2014/10/26 > system-t...

6.2.3 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบ

ทศนา แชมมณี (2545 : 198 - 199) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบ (System Theory) มีนักคิดหลายคนทั้งรุ่นก่อนและปัจจุบันคิดขึ้น และได้นำมาดัดแปลงจนเป็นแนวคิดที่สามารถใช้งานได้ การนำความรู้ที่เกี่ยวกับทฤษฎีระบบมาประยุกต์ใช้แบ่งเป็น 2 ระบบ ดังนี้ องค์ประกอบของระบบ สภาพแวดล้อม (Environment) ปัจจัยนำเข้า (Input) ผลผลิต (Output) กระบวนการ (Process) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

6.2.3.1 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

6.2.3.2 วิธีการเชิงระบบ (Systems approach)

การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ตาม โดยพิจารณาเห็นความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบในตัวของมันเอง แนวคิดลักษณะนี้เป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่ว่า “สิ่งทั้งหลายที่อยู่ในเอกภพหรือจักรวาล (The Universe) ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยระบบทั้งสิ้น”

วิธีการเชิงระบบ (Systems Approach) หมายถึง การจัดองค์ประกอบของระบบ ในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการ กลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และนำเสนอผังของระบบในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์ วิธีการเชิงระบบจึงเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ อย่างประหยัดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ถ้าระบบการทำงานใด ๆ มีผลผลิตหรือผลที่ได้รับ (output) ทั้งคุณภาพและปริมาณมากกว่าทรัพยากรหรือข้อมูล (input) ที่ใช้ ก็ถือว่าระบบนั้นมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากระบบการทำงานใดมีผลผลิตหรือผลที่ได้รับต่ำกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปก็ถือว่าระบบนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพ

วิธีคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) จึงต่างกับวิธีคิดแบบเส้นตรง (Linear thinking) หรือการคิดที่ว่า “ถ้าเหตุเป็นอย่างนี้แล้วผลจะต้องเป็นอย่างนั้น” อย่างสิ้นเชิงเพราะ System Theory จะเป็นการคิดบนพื้นฐานของระบบที่มีความซับซ้อน (Complex System) คือ ถ้าเป็นอย่างนี้ก็สามารถเป็นอย่างนั้นหรือเป็นอย่างโน้นได้ไม่ตายตัว (not only..but also) คือ มีความเป็นไปได้หลายอย่าง ฉะนั้นหัวใจของ System Theory จึงไม่ได้อยู่ที่การวิเคราะห์หรือวิจัยเฉพาะส่วนนั้น ๆ เท่านั้น แต่จะเป็นการพิจารณา “ความสัมพันธ์” ของปัจจัยสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดว่าสัมพันธ์กัน

6.2.4 หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ

จันทรานี สงวนนาม (2545: 85 - 86) กล่าวถึงหลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบไว้ว่า

6.2.4.1 ทฤษฎีระบบ มีความเชื่อว่าระบบจะต้องเป็นระบบเปิด (Open System) กล่าวคือ จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยได้รับอิทธิพลหรือผลกระทบตลอดเวลา

6.2.4.3 มีรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้าและผลผลิต (Input - Output Model) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ที่มีกับสิ่งแวดล้อม โดยเริ่มต้นจากปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต เป็นองค์ประกอบของระบบตามลำดับ

6.2.4.4 แต่ละองค์ประกอบของระบบจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันหรือมีผลกระทบต่อกัน และกัน (The Entities Model) หมายความว่า ถ้าองค์ประกอบของระบบตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนไปก็จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนขององค์ประกอบตัวอื่นด้วย

6.2.4.5 ทฤษฎีระบบเชื่อในหลักการของการมีเหตุ-ผลของสิ่งต่าง ๆ (Cause and Effect) ซึ่งเป็นหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ ทฤษฎีระบบไม่เชื่อผลของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งว่าเกิดจากสาเหตุเพียงสาเหตุเดียว แต่ทฤษฎีระบบเชื่อว่าปัญหาทางการบริหารที่เกิดขึ้นมักจะมาจากสาเหตุมากกว่าหนึ่งสาเหตุ

6.2.4.6 ทฤษฎีระบบจะมองทุก ๆ อย่างในภาพรวมของทุกองค์ประกอบมากกว่าที่จะมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบ

6.2.4.7 ทฤษฎีระบบคำนึงถึงผลของการปฏิบัติที่เป็น “Output” หรือ “Product” มากกว่า “Process” ซึ่งผลสุดท้ายของงานที่ได้รับอาจมีมากมายหลายสิ่ง ซึ่งก็คือผลกระทบ (Outcome or Impact) ที่เกิดขึ้นตามมาในภายหลังนั่นเอง

6.2.4.8 ทฤษฎีระบบจะมีกระบวนการในการปรับเปลี่ยนและป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อบอกให้รู้ว่าระบบมีการเบี่ยงเบนอย่างไร ควรจะแก้ไขที่องค์ประกอบใดของระบบ ซึ่งก็คือ (System Analysis) นั่นเอง

6.2.5 รูปแบบของวิธีการเชิงระบบ (System Approach Model)

จากหลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ ระบบประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ (จันทรานีสงวนนาม, 2545, หน้า 86 - 87)

6.2.5.1 ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

6.2.5.2 กระบวนการ คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่

หลายระบบครบวงจรตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัด และการประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.5.3 ผลผลิตหรือผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัย มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.5.4 ผลกระทบ เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้

จากการศึกษาข้างต้น ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม ระบบของกระบวนการทุกสิ่งทุกอย่างเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันเป็นระบบที่ใหญ่ขึ้นไป ขณะเดียวกันก็สามารถแยกย่อยลงไปเป็นระบบเล็ก ๆ ได้มากมาย System Theory จึงมีความหมายต่อระบบของการจัดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบของการจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดผลการพัฒนาโดยภาพรวมได้เด่นชัดขึ้น ในการนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการของทฤษฎีระบบมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และดำเนินการวิจัยตามแนวทางของวิธีการเชิงระบบ และในการทำวิจัย “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” ก็มีระบบการดำเนินงานเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) เพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

6.3 วงจรเดมมิ่ง PDCA (Deming Cycle)

PDCA คือ วงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดย วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมามีเริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ เอดวาร์ด เดมมิ่ง (W.Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเดมมิ่ง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรมจึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ 4 คำ คือ

1. PLAN เป็นการวางแผนงาน ขั้นตอนนี้เราต้องนำงานทั้งหมดที่เรารับผิดชอบอยู่มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ กำหนดวัตถุประสงค์ของงาน และเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งควรจะจัดเตรียมเป็นเอกสารไว้มีวิธีการและขั้นตอนการทำงาน ซึ่งอาจจะจัดทำเป็นเอกสารขั้นตอนและวิธีการทำงานเอาไว้ อาจจะมีระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้รับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบ ถ้าการทำงานนั้นมีผู้ร่วมทำงานหลายคน แต่ในกรณีที่เราเตรียมแผนงานของตนเองส่วนตัวไว้สำหรับการทำงานและพัฒนางานของตนเองก็จำเป็นต้องมีการวางแผนด้วย ซึ่งควรจะมียกเอกสารกำกับหรืออาจจะใช้สมุดบันทึก ไดอารี่ ฯลฯ ที่จำเป็นในการวางแผนการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน งานไหนทำก่อน งานไหนทำทีหลัง

และควรมีแผนสำรองสำหรับงานที่เข้ามาแทรกตามที่ได้วางแผนไว้ว่าจะจัดการอย่างไรเพื่อให้การทำงานไม่ติดขัดและทันต่อเวลา รวมไปถึงงานที่ได้มีคุณภาพตามเวลาที่กำหนดด้วย

2. DO เป็นการทำงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ ขั้นตอน วิธีการ ลำดับงานที่เราที่กำหนดไว้ใน PLAN ก็นำมาปฏิบัติ โดยทำการศึกษาถึงวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานนั้น ๆ เอามาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำงานได้ผลดีที่สุด หรืออาจจะมีการอบรมงานเหล่านั้นเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติแล้วลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ได้วางแผนไว้ในระหว่างการทำงานควรมีเก็บข้อมูลที่จำเป็นที่สำคัญต่าง ๆ เอาไว้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานครั้งต่อไปด้วย หรือเพื่อจดบันทึกที่เป็นข้อบกพร่องของงานเอาไว้เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

3. CHECK ตรวจสอบการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว (จาก DO) ว่าเป็นไปตามที่เราต้องการหรือไม่ หรือตามมาตรฐานที่เราได้กำหนดไว้ อาจจะใช้เครื่องมือช่วยในการตรวจสอบ เช่น เครื่องมือต่าง ๆ ผลการทำงานเมื่อเทียบกับงานครั้งก่อน เป็นต้น ในการตรวจสอบโดยทั่วไป ได้แก่ ระยะเวลาตามเป้าหมาย คุณภาพของงานที่ออกมา วิธีการหรือขั้นตอนการทำงาน ซึ่งการตรวจสอบการทำงานควรมีการจดบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ ไว้ เช่น สมุดบันทึก เอกสารการตรวจสอบ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อให้ง่ายในการปรับปรุงและแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

4. ACTION หากมีข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบ CHECK ก็ควรจะหาวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขทันทีหรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยทำการค้นหาสาเหตุที่เกิดขึ้นและใช้วิธีการแก้ไขที่ดีที่สุดในการทำการแก้ไขเพื่อไม่ให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เกิดขึ้นซ้ำอีก และควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานหรือระบบงานนั้น ถึงแม้ว่าการตรวจสอบจะไม่เกิดข้อบกพร่องเราก็ควรมีวิธีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม เมื่อมีข้อบกพร่องหรือต้องการจะพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม เราก็ควรมีการวางแผนใหม่ (PLAN) โดยอาจจะปรับปรุงจากแผนการทำงานเดิมเพื่อให้ได้งานที่ดีขึ้นและมีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการของวงจรเดมมิง คือ มีการวางแผนงาน PLAN ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ DO ตรวจสอบการทำงานที่ปฏิบัติ CHECK ทำการแก้ไขข้อบกพร่องหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ACTION ก็จะมาทำการวางแผนใหม่นำไปปฏิบัติ ตรวจสอบเป็นอย่างนี้ต่อเนื่องกันไปไม่มีที่สิ้นสุดก็จะทำให้งานหรือระบบงานนั้นดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ช่วยลดต้นทุน ลดเวลาการทำงาน คุณภาพงานที่ดีขึ้นต่อเนื่อง และยังช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานอีกด้วย (จากเว็บไซต์: <https://www.Cimcothailand.com/post/สำเนาของ-วงจรเดมมิง-pdca-deming-cycle>)

6.3.1 องค์ประกอบของระบบ

วงจรรบริหารงานคุณภาพ PDCA ที่เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในประสิทธิภาพที่นำมาใช้บริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพ วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA เป็นแนวคิดหนึ่งที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแต่การวางแผน แต่แนวคิดนี้เน้นให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ที่เป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมาวงจร PDCA ได้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้น และ W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการวงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming Cycle” และในทุกวันนี้ไม่มีใครปฏิเสธในศักยภาพของวงจร PDCA หรือ Deming Cycle โดยเฉพาะในแวดวงของการทำงาน มักจะมีการนำ PDCA เข้ามาประยุกต์ใช้ทั้งการทำงานประจำและการปรับปรุงงาน ซึ่งโครงสร้างของ PDCA ประกอบด้วย

- 1) Plan คือ การวางแผน
- 2) Do คือ การปฏิบัติตามแผน
- 3) Check คือ การตรวจสอบ
- 4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสมหรือการจัดทำมาตรฐานใหม่

ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

จากการศึกษาข้างต้นในประเด็น วงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle) ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินการชัดเจนไม่ซับซ้อน มีขั้นตอนหรือวงจรดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ Plan : การวางแผน Do : การปฏิบัติตามแผน Check : การตรวจสอบ Action : การปรับปรุง และในการทำวิจัย “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” ก็ได้ดำเนินการพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับวงจรเดมมิง PDCA (Deming Cycle)

6.4 แนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ : ADDIE Instructional Design Model

การดำเนินงานทุกเรื่องที่ปรากฏในสังคมปัจจุบันจะประสบความสำเร็จได้อย่างดี ย่อมต้องอาศัยการวางแผน (Plan) หรือการออกแบบ (Design) ซึ่งช่วยให้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นระบบ การออกแบบปฏิบัติงานหรือออกแบบการเรียนการสอนที่นิยมใช้กันรูปแบบหนึ่ง คือ “ADDIE Model” ซึ่งมีนักการศึกษาหลายคนได้พัฒนาขึ้นมาใช้ในปัจจุบัน

ครูส (Kruse, 2008 : ออนไลน์) กล่าวถึงความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอนและโมเดล ADDIE ไว้ว่า การออกแบบระบบการเรียนการสอนเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมใหม่ เรียกว่า การออกแบบระบบการสอน (ISD: Instructional Systems Design) เหตุที่ต้องใช้วิธีการของระบบ เพราะระบบ คือ ชุดของส่วนประกอบใด ๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ตามที่ระบุไว้ในผลลัพธ์หรือเป้าหมาย

ISD วิวัฒนาการมาจากการวิจัยหลังสงครามโลกครั้งที่สองในกองทัพสหรัฐอเมริกา เพื่อค้นหาวิธีที่มีประสิทธิภาพและจัดการได้มากขึ้นในการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม ความพยายามเหล่านี้นำไปสู่การกล่าวถึงโมเดลยุคแรกที่ได้รับการพัฒนาและใช้สอนในปลายปี 1960 นั่นคือ ADDIE Model และปัจจุบันนี้ ดิ๊ก และคาเรย์ (Walter Dick and Lou Carey) ก็ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการออกแบบการสอนโดยใช้หลักการนี้เช่นกัน

รูปแบบทั่วไปที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมีมากมายกว่า 100 รูปแบบ และแตกต่างกันออกไป แต่เกือบทั้งหมดจะอิงตามโมเดล "ADDIE" ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ การออกแบบการพัฒนาไปใช้และการประเมินผล

โมเดล ADDIE ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากบางคนว่าเป็นระบบเกินไป ยืดหยุ่นไม่ได้ จำกัดเกินไป และใช้เวลานานเกินไป ในการดำเนินการ ทางเลือกที่เป็นระบบแทนการออกแบบที่เป็นระบบมีหลากหลายแบบจำลองที่เน้นแนวทางแบบองค์รวมมีมากขึ้น คณะทำงานร่วมกันตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อสร้างโมเดลให้รวดเร็วขึ้นซึ่งมีการทดสอบกับนักเรียนและปรับปรุงแก้ไข

แนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบมีข้อดีหลายประการ เมื่อพูดถึงการสร้างการฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีแต่ก็ยังมีความท้าทายในทางปฏิบัติด้วยระบบที่บริสุทธิ์ แนวทางการออกแบบในการจัดการทรัพยากรซึ่งส่วนใหญ่โปรแกรมการฝึกอบรมจะต้องพัฒนาภายใต้งบประมาณ และกำหนดเวลาที่แน่นอน และจำกัดในขณะที่ดูเหมือนง่ายมากในการจัดสรรผู้คนและเวลาให้กับแต่ละขั้นตอนในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน แต่จะยากกว่าถ้าในการวางแผนแบบไม่มีขั้นตอนที่แตกต่างในกระบวนการองค์รวม

เคอร์ท (Kurt, 2018 : ออนไลน์) ได้อธิบายที่มาและรูปแบบของ ADDIE Model ไว้ว่า ADDIE Model เป็นกระบวนการพัฒนารูปแบบการสอนที่นักออกแบบการเรียนการสอนและนักพัฒนาการฝึกอบรมนิยมใช้กัน ADDIE ถูกเผยแพร่ครั้งแรกในปี 1960 แต่เดิมพัฒนาขึ้นสำหรับกองทัพสหรัฐฯ โดยศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาที่ Florida State University หลังจากนั้น ADDIE ถูกนำไปใช้ในทุกสาขาของกองกำลังสหรัฐซึ่งเป็นแนวทางห้าขั้นตอน โมเดล ADDIE ดั้งเดิมประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิเคราะห์ความต้องการของระบบ
2. กำหนดการฝึกอบรมด้านการศึกษา
3. กำหนดวัตถุประสงค์และการทดสอบของรายวิชา
4. วางแผนพัฒนาและตรวจสอบคำสั่ง
5. การดำเนินการและการประเมินผล

ผู้ปฏิบัติงานในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีการแก้ไขหลายครั้งแต่ยังคงคุณลักษณะ 5 ขั้น นี้ไว้เป็นเวลาหลายปีแล้วที่นักการศึกษาและนักออกแบบการเรียนการสอนได้ใช้วิธีออกแบบ ADDIE

Instructional Design (ID) เป็นกรอบในการออกแบบ และพัฒนาโปรแกรมการศึกษา และการฝึกอบรม “ADDIE” เป็นอักษรย่อมาจากคำว่า Analyze, Design, Develop, Implement และ Evaluation นักการศึกษา นักออกแบบการเรียนการสอน และนักพัฒนาการฝึกอบรม พบว่า วิธีนี้มีประโยชน์มาก เพราะการมีขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้งาน เครื่องมือการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพจึงได้รับการยอมรับและใช้อย่างกว้างขวาง

ADDIE คือ กระบวนการออกแบบระบบการเรียนการสอน โดยมีขั้นตอนการออกแบบตามรูปแบบ ADDIE (ADDIE Model) โดยอาศัยหลักของวิธีการระบบ (System Approach) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถนำไปใช้ออกแบบและพัฒนาบทเรียนได้เป็นอย่างดี ADDIE Model มีลำดับการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย

1. Analysis (การวิเคราะห์)
2. Design (การออกแบบ)
3. Development (การพัฒนา)
4. Implementation (การนำไปใช้)
5. Evaluation (การประเมินผล)

ซึ่งแต่ละขั้นตอนเป็นแนวทางที่มีลักษณะยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถนำไปสร้างเป็นเครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

Analysis (การวิเคราะห์)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ ถือได้ว่าเป็น “ขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย” ความสำคัญของนักออกแบบในขั้นตอนนี้อยู่ที่กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องบอกกว่าโปรแกรมที่สร้างขึ้นตรงกับระดับทักษะและความฉลาดของนักเรียน/ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่พวกเขาจะรู้แล้วจะไม่ซ้ำซ้อน และเน้นว่าจะต้องเป็นเรื่องหรือบทเรียนที่นักเรียนยังไม่ได้เรียนรู้ในขั้นตอนนี้ ผู้สอนจะแยกความแตกต่างระหว่างสิ่งที่นักเรียนรู้อยู่แล้วและสิ่งที่ควรรู้หลังจากเรียนจบหลักสูตร ในขั้นตอนนี้จึงเป็นการทำความเข้าใจปัญหาการเรียนการสอน เป้าหมายของรูปแบบการสอน และวัตถุประสงค์ที่จะสร้างขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และความรู้พื้นฐาน และทักษะของผู้เรียนที่จำเป็นต้องมี

Design (การออกแบบ)

ขั้นตอนนี้จะเป็นการกำหนดเป้าหมายทั้งหมด เครื่องมือที่จะใช้ในการวัดประสิทธิภาพ การทดสอบต่าง ๆ การวิเคราะห์หัวเรื่อง การวางแผน และทรัพยากร ในขั้นตอนการออกแบบมุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์การเรียนรู้เนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การวางแผนบทเรียน เครื่องมือการประเมินที่ใช้และการเลือกสื่อ ขั้นตอนการออกแบบควรจะทำอย่างเป็นระบบและเฉพาะเจาะจง

มีระเบียบแบบแผนของการจำแนกการพัฒนาและการประเมินแผนหรือยุทธวิธีที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Development (การพัฒนา)

ขั้นตอนการพัฒนาเป็นการเริ่มต้นการผลิตและการทดสอบ วิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผู้ออกแบบใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่รวบรวมจากสองขั้นต่อนก่อนหน้าและใช้ข้อมูลนี้เพื่อสร้างโปรแกรมที่จะถ่ายทอดสิ่งที่ต้องสอนให้กับผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรม หากทั้งสองขั้นต่อนก่อนหน้าจำเป็นต้องมีการวางแผนและการระดมสมอง ขั้นตอนการพัฒนา ก็คือ การทำให้มันเป็นจริง ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 3 งาน คือ การร่าง การผลิต และการประเมินผล

Implementation (การนำไปใช้)

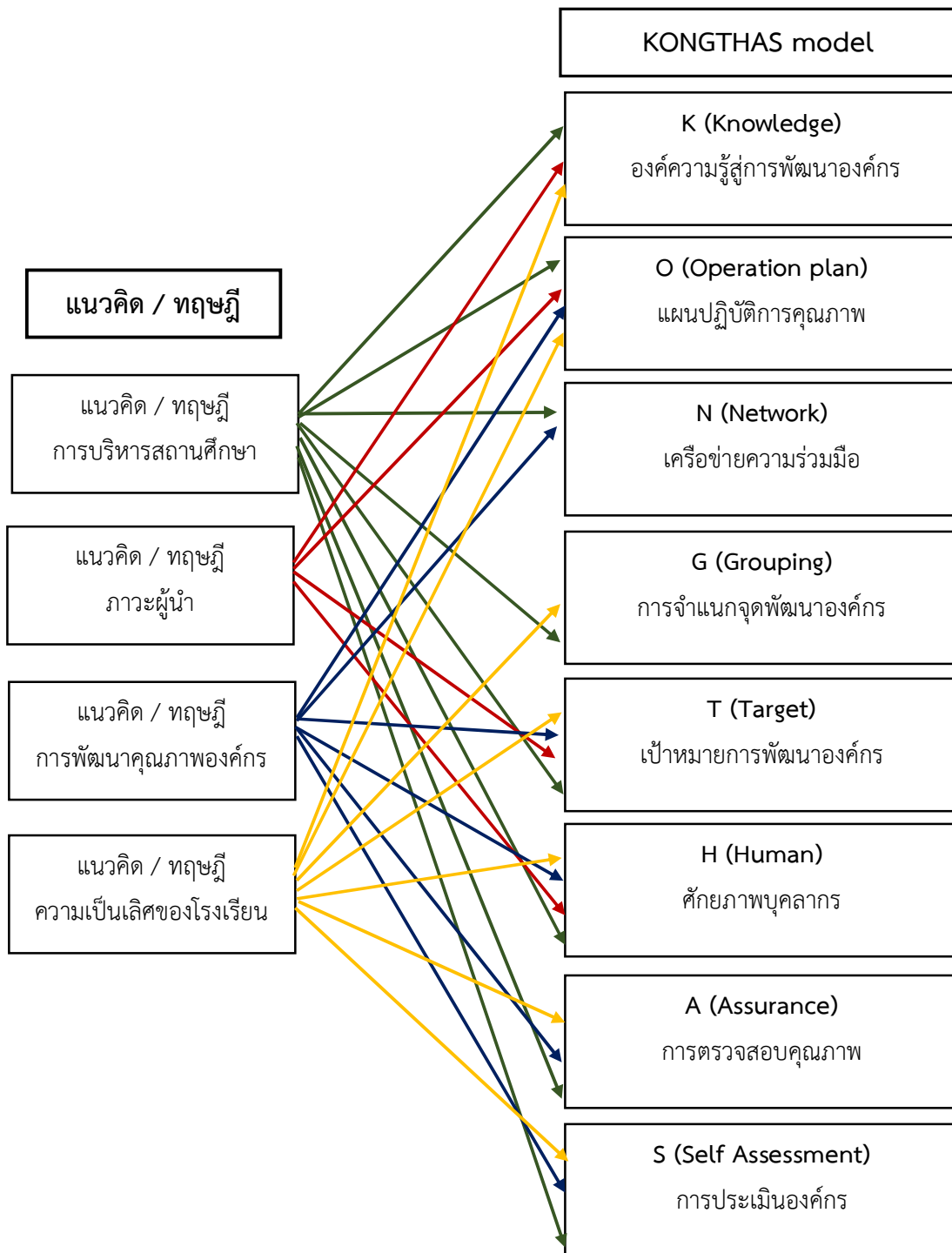
ขั้นการนำไปใช้หรือการดำเนินงาน เป็นขั้นที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องของโปรแกรมเพื่อให้แน่ใจว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับผลบวก ขั้นตอนการดำเนินการนี้หมายถึงขั้นของการสอน โดยอาจจะเป็นรูปแบบชั้นเรียน การฝึกอบรม หรือห้องทดลอง หรือรูปแบบการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของขั้นตอนนี้ คือ การสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องให้การส่งเสริมความเข้าใจของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

Evaluation (การประเมินผล)

ขั้นตอนสุดท้ายของวิธี ADDIE คือ การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่งานหรือโครงการจะถูกทดสอบขั้นสุดท้ายอย่างพิถีพิถัน เกี่ยวกับอะไร อย่างไร ทำไม เมื่อสิ่งที่ทำสำเร็จ (หรือไม่สำเร็จ) ขั้นการประเมินผลประกอบด้วยสองส่วน คือ การประเมินเบื้องต้นจะเกิดขึ้นจริงในระหว่างขั้นตอนการพัฒนา (Formative) และการประเมินผลในภาพรวมเกิดขึ้นในตอนท้ายของงาน (Summative) เป้าหมายหลักของขั้นตอนการประเมินผล คือ การกำหนดว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ และกำหนดสิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และอัตราความสำเร็จของงานหรือโครงการ

ทุกขั้นตอนของกระบวนการ ADDIE เกี่ยวข้องกับการประเมินระหว่างขั้นตอนการพัฒนา ซึ่งเป็นมิติและส่วนประกอบสำคัญของกระบวนการ ADDIE การประเมินจะทำตลอดระยะเวลาของการดำเนินการด้วยความช่วยเหลือของครูและนักเรียน หลังจากการนำหลักสูตรหรือโปรแกรมไปใช้งานแล้วการประเมินผลขั้นสุดท้ายจะทำการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดระยะเวลาของการประเมิน นักออกแบบควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการสอนหรือการฝึกอบรมได้รับการแก้ไขหรือไม่และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

จากการศึกษาข้างต้นทำให้ทราบว่า ADDIE Instructional Design Model เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนและได้นำมาใช้เป็นกรอบในการออกแบบ และพัฒนาโปรแกรมการศึกษา และการฝึกอบรมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในการวิจัย “การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model” ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของการออกแบบการสอนเชิงระบบ “ADDIE Instructional Design Model” มาใช้ในการวิจัย โดยนำมาบูรณาการกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ซึ่งช่วยให้เห็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ชัดเจนขึ้น



ภาพที่ 2.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด / ทฤษฎี กับ KONGTHAS model

6.5 แนวคิดการออกแบบรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก : KONGTHAS model

6.5.1 K : Knowledge

ชดช้อย วัฒนะ (2561) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการค้นหา รวบรวมความรู้ ที่มีอยู่กระจัดกระจายในตัวบุคคลหรือจากเอกสารมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดระบบการจัดเก็บ ผ่านการประมวล กลั่นกรอง ตรวจสอบ ให้บุคคลในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้สำหรับนำไปเผยแพร่ รวมทั้งนำไปใช้ในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นุฏกร ปันพุ่มโพธิ์ (2561, น. 83) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนสืบเนื่องมาจากการย้ายกลับภูมิลำเนาของครู ทำให้การเรียน การสอนไม่ต่อเนื่องจึงมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ปัญหาครูไม่ได้รับการสนับสนุนในด้าน การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคลากรครูเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจัด การศึกษาและเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านกระบวนการ จัดการเรียนรู้อุของครู

พรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การนำ นโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัย เชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบาย สภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรม ไปปฏิบัติ เรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ นโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยกล่าวถึงปัจจัยการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องเป็นบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ ความรู้ในกฎระเบียบ ความเข้าใจในเรื่องของสภาวัฒนธรรม

วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีที่ 29 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม (2561) ความรู้เป็นสิ่งขับเคลื่อนองค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยการจัดการความรู้และบูรณาการความรู้เข้ากับการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ เกิดความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ ยากจะอธิบายด้วยคำพูดอาจเป็น ความรู้หรือทักษะส่วนบุคคล เกิดจากการกระทำและประสบการณ์ เป็นความเชื่อ ความคิดสร้างสรรค์

Mehta et al. (2014) ความต้องการในการพัฒนาการบริการจัดการองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันทำให้มีหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในองค์กร โดยนำเข้ามาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานทั้งระบบ ทั้งการกำหนดนโยบายและการบริหารงานแต่ก็พบว่า การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ไม่ได้ประสบความสำเร็จในทุกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากไม่ได้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเพราะไม่ได้สร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร รวมถึงไม่มีการวัดผลความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างชัดเจน

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ความรู้เป็นคำที่เข้าใจยาก เนื่องจากมีความเป็นนามธรรมสูง ทำให้หลายคนเกิดความสับสน รู้สึกว่าอะไรคือความรู้ นอกจากนี้ยังมีคำถามตามมาอีกมากกว่า เมื่อนิยามไม่ได้ว่า ความรู้คืออะไร แล้วจะจัดการความรู้กันอย่างไร ซึ่งในที่นี้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

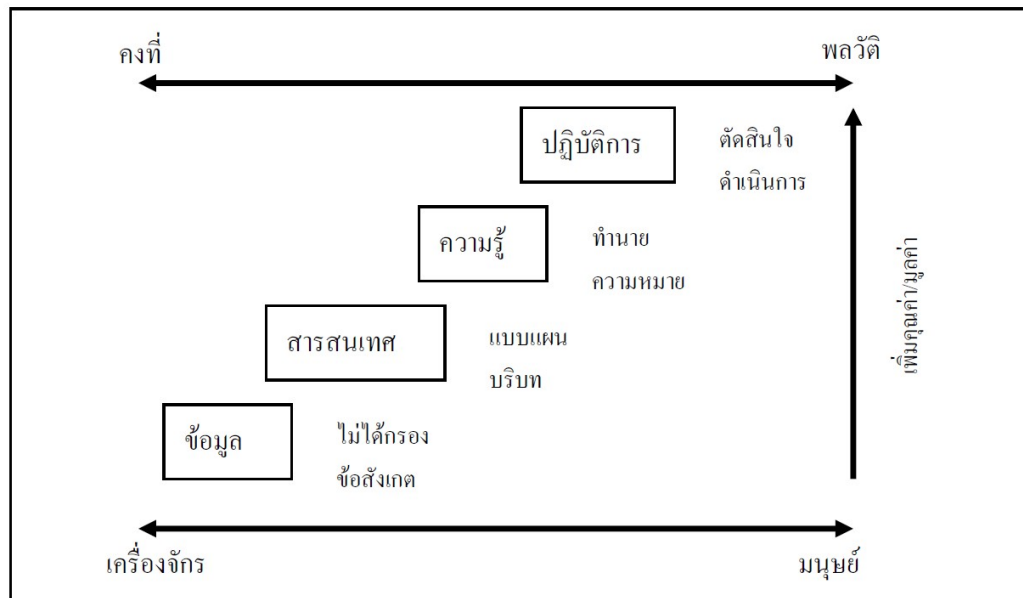
ความหมายของความรู้

ศาสตราจารย์นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช (2548 ;5-6) ได้กล่าวว่า “ความรู้” นั้น มีหลายนัยและหลายมิติ คือ

- ความรู้ คือ สิ่งที่น่าไปใช้จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

- ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้
- ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ซึ่งในยุคแรก ๆ ของการพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มองว่าความรู้มาจากการจัดระบบและตีความสารสนเทศ (Information) ตามบริบท ซึ่งสารสนเทศก็ได้มาจากการประมวลข้อมูล (data) ดังนั้นความรู้จะไม่มีประโยชน์เลยถ้าไม่นำไปสู่การกระทำหรือการตัดสินใจ



ภาพที่ 2.5 ลำดับของข้อมูล (data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge)

ที่มา : ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช.2548 เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การจัดการความรู้

กับการบริหารราชการแนวใหม่ ,สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ; 5

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูลและสารสนเทศที่ผสมผสานกับประสบการณ์ ความรอบรู้ในบริบท การแปลความหมาย การแสดงความคิดเห็น โดยเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสูง ที่พร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจหรือใช้ในการทำงาน

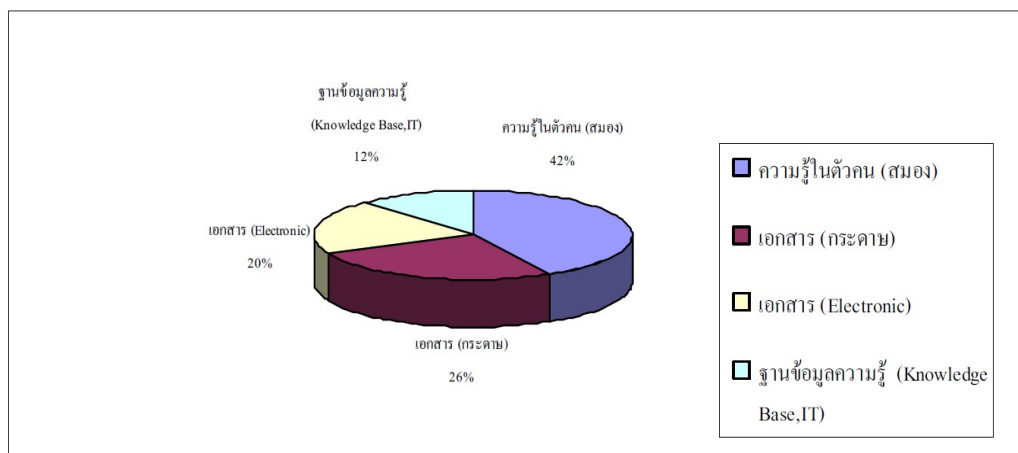
Davenport and Prusak (1998, อ้างอิงในพรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547 ; 20) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่าสารสนเทศที่เป็นสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงานสำหรับการประเมินและรวมกันของประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

Hideo Yamazaki (สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548; 8) ให้ความหมายของความรู้ ว่าเป็นสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

แหล่งเก็บความรู้ในองค์กร

ตามที่ Delpi ได้สำรวจจากหน่วยงานที่เป็นเลิศ จำนวน 400 บริษัท (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548; 9) พบข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับแหล่งเก็บความรู้ในองค์กร (คลังความรู้) ดังนี้

- ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (สมอง) 42 %
- ความรู้ที่เก็บในรูปแบบเอกสาร (กระดาษ) 26%
- ความรู้ที่เก็บในรูปแบบเอกสาร (Electronic) 20%
- ฐานข้อมูลความรู้ (Knowledge Base, IT) 12%



ภาพที่ 2.6 กราฟวงกลมแสดงแหล่งเก็บความรู้ในองค์กร

ประเภทของความรู้

ประเภทของความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงานงานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห

2. ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อหรือเอกสาร/ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งจะเรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

ระดับความรู้ (Levels of Knowledge)

ตามแนวคิดของ James Brain Quinn (อ้างอิงในสำนักงาน ก.พ.ร และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548; 16) แบ่งระดับความรู้เป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 : Know - what (รู้วาคืออะไร) เป็นความรู้เชิงรับรู้ หรือความรู้ที่ได้รับมาจากการเรียน เห็นหรือจดจำ มีลักษณะเป็นความรู้ในภาคทฤษฎีว่าสิ่งนั้นคืออะไร

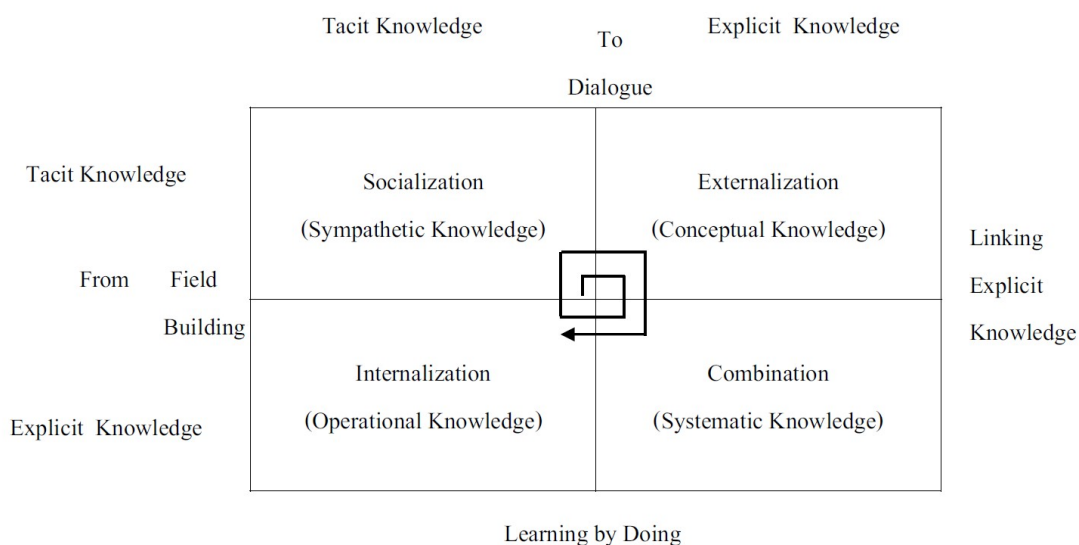
ระดับที่ 2 : Know - how (รู้ว่าเป็นอย่างไร /รู้วิธีการ) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ระดับที่ 3 : Know - why (รู้ว่าทำไม /รู้เหตุผล) เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งเหตุผลที่สลับซับซ้อนขึ้นภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 : Care - why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ ดังนั้นในการจัดการความรู้ องค์การต้องคำนึงถึงระดับของความรู้เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลด้วย

การสร้างความรู้ในองค์กร (Knowledge Spiral : SECI Model)

Nonaka and Takeuchi (2000 : 139 - 150) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง การสร้างและกระจายความรู้ในองค์กร ซึ่งเกิดเป็นวงจรความรู้ระหว่างความรู้ที่อยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยใช้โมเดล SECI knowledge conversion ในการอธิบาย ซึ่งแบ่งการสร้างความรู้เป็น 4 ขั้น ดังนี้



ภาพที่ 2.7 การสร้างความรู้ในองค์กร (SECI Model)

ที่มา : Nonaka and takeuchi. (2000) Classic work : Theory of organizational knowledge creation ใน Morey, Maybury and Thuraisingham, Knowledge Management: Classic and contemporary works ,139-182.

ขั้นที่ 1 : กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization : Tacit knowledge to Tacit Knowledge) เป็นกระบวนการแบ่งปันประสบการณ์และการสร้างความรู้ที่เป็นนัย โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้ที่เป็นนัยได้โดยตรงจากผู้อื่น โดยปราศจากการใช้ภาษาหรือการพูดคุยกัน คือ บุคคลจะได้รับความรู้ผ่านการดำรงชีวิตร่วมกันกับผู้อื่น มีการสังเกตซึ่งกันและกันและการอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน สิ่งสำคัญของขั้นตอนนี้คือ “ประสบการณ์” Experience ประสบการณ์เกิดได้จากการสังเกต การลอกเลียนแบบ การฝึกหัด การลงมือปฏิบัติ เช่น พนักงานเข้าใหม่จะเรียนรู้จากพนักงานที่มีประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมแบบ On the job training ดังนั้น ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้ที่เห็นพ้องต้องกัน” Sympathetic Knowledge

ขั้นที่ 2 : กระบวนการกระจายสู่ภายนอก (Externalization : From Tacit Knowledge to Explicit Knowledge) ระหว่างขั้นตอนนี้ ความรู้ที่เป็นนัยหรือที่อยู่ในตัวคนจะเชื่อมต่อเข้ากับความคิดที่ชัดเจน กล่าวคือ ความรู้ที่ได้มาจากขั้นที่ 1 จะถูกนำมาแสดงให้เห็นในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น ขั้นตอนนี้เป็นหัวใจของกระบวนการสร้างความรู้เพราะเป็นขั้นที่ความรู้ที่เป็นนัยถูกทำให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนโดยผ่านการเปรียบเทียบการใช้ตัวอย่าง การสร้างแนวคิดหรือตัวแบบ ขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างแนวคิด” Conceptual Knowledge

ขั้นที่ 3 : การรวมเข้าด้วยกัน (Combination : Explicit Knowledge to Explicit Knowledge) ในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการทำให้ความคิดต่างๆ เป็นระบบ เพื่อให้กลายเป็นความรู้ ความรู้ที่ชัดเจนจะถูกรวมกันโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนของบุคคลเป็นหลัก ความรู้จะเกิดการรวมตัวกันผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา การสนทนา การติดต่อผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ลักษณะนี้เรียกว่า “ความรู้ที่เป็นระบบ” Systematic Knowledge

ขั้นที่ 4 : กระบวนการรวมเข้าสู่ภายใน (Internalization : Explicit Knowledge to Tacit Knowledge) ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการของการประมวลผลให้ความรู้ที่ชัดเจน กลายเป็นความรู้ที่เป็นนัย กล่าวคือ ความรู้ที่ชัดเจน (เป็นที่ประจักษ์) จากขั้นที่ 3 จะเปลี่ยนกลับไปเป็นความรู้โดยนัยอีกครั้ง ซึ่งเปรียบเทียบได้กับการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ประสบการณ์ที่ผ่านขั้นที่ 1 - 2 - 3 ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นจะทำให้บุคคลกลายเป็นทรัพย์สินที่มีค่า ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “ความรู้เชิงปฏิบัติการ” Operational Knowledge แม้ว่าโมเดลของทั้งสองท่านจะเข้าใจง่ายแต่การแบ่งปันความรู้ที่เป็นนัยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม(ขั้นที่ 1) หรือการเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนผ่านกระบวนการกระจายสู่ภายนอก (ขั้น 2) ไม่ใช่เรื่องที่ง่ายดายนัก ซึ่งมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องและกระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำความรู้ไปแบ่งปันกันก็เป็นอีกส่วนที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model กระบวนการแรก คือ K (Knowledge) โดยโรงเรียนได้กำหนดองค์ความรู้ และ

วางแผนการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้ 1) การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การขับเคลื่อนโครงการ/งาน/กิจกรรม ฯลฯ หากคณะครุมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว จะสามารถช่วยให้คณะครุปฏิบัติหน้าที่การสอนและการดำเนินงานงานโครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ทางโรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุม และอบรมสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น โดยองค์ความรู้ที่ต้องการ ให้เกิดกับคณะครู ทางโรงเรียนได้กำหนดโครงการระบุในแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาตนเองและนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติต่อไป

6.5.2 O : Operation plan

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) แผนปฏิบัติการราชการหรือแผนปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการให้บริการผลิต/กิจกรรม และงาน/ โครงการ โดยนโยบายที่ 4.1 นโยบายการศึกษา ได้ระบุเป้าประสงค์ให้หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียนแม่ต๋อนวิทยาได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ เพื่อตอบสนองนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด โดยก่อนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ ผู้บริหาร พร้อมด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะร่วมประชุมวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการใน ปีการศึกษาถัดไป โดยมีกระบวนการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานและโครงการ

เกศินี ถนอมถิ่น (2553) “การจัดการระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ งานคลังและพัสดุ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและสำรวจ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ งานคลังและพัสดุ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานซึ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ได้จากการประยุกต์แนวคิดระบบสารสนเทศด้านงบประมาณ และจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบ สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานซึ่งผลจากการศึกษา พบว่า สามารถอำนวยความสะดวก ลดความซ้ำซ้อน และความล่าช้า สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ด้านปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ ขาดความต่อเนื่อง ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันและผู้ใช้งานจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ยอมรับในสิ่งนั้น และมีความรู้ในสิ่งนั้นเป็นอย่างดี'

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2561) ได้กล่าวถึงการจัดทำแผนปฏิบัติประจำปี ดังนี้ การจัดทำ แผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนทำงานมักจะละเลยไม่ยอมทำหรือทำแบบขอไปที ปัญหาเกิดจากหลายคนรู้จักแผนปฏิบัติการและเข้าใจไม่เท่ากัน ไม่รู้ว่าแผนปฏิบัติการที่ดีเขาจัดทำกัน อย่างไร มีแบบฟอร์มหรือไม่ มีหัวข้ออะไรบ้าง จะตรวจสอบได้อย่างไรว่าเราทำถูกต้องและถูกใจ ผู้บริหาร เสนอไปก็ไม่เคยถูกใจแต่ผู้บริหารก็ไม่เคยบอกเราว่าจะทำอย่างไร บอกแค่เพียงว่าแผนที่เรา

เสนอไปนั้นเป็นแผนการทำงานธรรมดาไม่ใช่แผนปฏิบัติการ และที่สำคัญกว่านั้นก็คือ มักพูดถึงการวางแผนแล้วนิ่งหรือนำไปใช้เหมือนกัน แต่เป็นเพียงการทำตามแผนที่เขียนไว้ว่าจะทำอะไรบ้าง (เพื่อสรุปว่าได้ทำตามแผนแล้ว) ส่วนผลของแผนจะเป็นอย่างไรก็ค่อยได้รับความสนใจจากคนทำงานมากนัก แผนปฏิบัติการของบางหน่วยงานถ้าดูย้อนหลังไปสักสองสามปีจะพบว่าแผนปฏิบัติการจะคล้าย ๆ กัน เปลี่ยนแค่ชื่อแผนเท่านั้น (เพราะแผนเก่ายังไม่ได้ทำเลย นำมาปิดฝุ่นเสียใหม่) มีบางหน่วยงานแทนจะทำแผนแล้วดำเนินการกลับทำสลับกัน คือ ดำเนินการก่อนแล้วค่อยกลับมาเขียนแผนที่หลังเพื่อนำเสนอผลงานตอนสิ้นปี เนื่องจากสิ่งที่วางแผนไว้เดิมไม่ได้ทำแต่สิ่งที่ทำในระหว่างปีนั้นไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า การจัดทำแผนปฏิบัติการส่วนใหญ่มักจะใช้เวลากันเพียงสัปดาห์เดียว บางหน่วยงานใช้เวลาเพียงชั่วข้ามคืนเดียวทำแผนปฏิบัติการ ดังนั้นปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการยังมีปัญหาอุปสรรคหลายอย่างที่ทำให้การวางแผนขาดประสิทธิภาพและไม่เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติที่แท้จริง เพื่อให้คนทำงาน(ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน) ในองค์กรต่าง ๆ มีแนวทางในการจัดทำแผนที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันและร่วมกันทำ (มากกว่าสั่งให้ทำและคอยจับผิด) สำหรับแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ดังนี้

แนวคิดของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการ คือ เครื่องค้ำประกันว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ พุดง่าย ๆ คือ เป็นสิ่งยืนยันว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนงานรองรับที่ชัดเจน และถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน แผนปฏิบัติการ คือ ผลของการแปลงความคิดในการจะทำการต่าง ๆ ที่อยู่ในหัวคนทำงานให้ออกมาอยู่ในกระดาษหรือไฟล์คอมพิวเตอร์ที่ผ่านกระบวนการในการกลั่นกรองแล้วว่ามีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

- เพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
- เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
- เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน
- เพื่อลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน
- เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงานไว้ล่วงหน้า
- เพื่อใช้ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะทุกคนจะทราบว่าใครจะต้องทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร
- เพื่อใช้ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี
- เพื่อให้แผนที่วางไว้มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับการที่จะปฏิบัติจริง ให้มากที่สุด

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแนะนำขั้นตอนในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นของการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan Needs)

ความจำเป็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละหน่วยงาน มาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

- แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีขององค์กร

โดยทั่วไปแล้วเวลาองค์กรกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์มักจะมีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับอยู่แล้วและแผนงานเหล่านี้ก็จะถูกส่งไปเป็นแผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการออกสินค้าใหม่ มักจะเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายการตลาด และฝ่ายวิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ แผนการจัดทำระบบติดตามการจัดส่งสินค้าโดยใช้ไอทีมักจะเป็นแผนปฏิบัติการขององค์กรที่รับผิดชอบโดยหน่วยงานไอที

- เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

แผนปฏิบัติการบางอย่างไม่ได้มาจากแผนขององค์กร แต่เกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น แผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อาจเกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเรื่องการขยายตลาดหรือเปิดสาขาในต่างประเทศ

- เป้าหมายประจำปีของหน่วยงานอื่น

แหล่งที่มาที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของความจำเป็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ การขอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นเพื่อให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการทำงานของปีนั้น ๆ ได้ เช่น ฝ่ายขายต้องการให้ฝ่ายไอทีสนับสนุนเรื่องการจัดทำระบบฐานข้อมูลของลูกค้า ดังนั้นแผนปฏิบัติการด้านการจัดทำระบบฐานข้อมูลของลูกค้าของฝ่ายขายจึงกลายเป็นที่มาของแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่ายไอที

- เป้าหมายของหน่วยงานตัวเอง

คนส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับที่มาในแหล่งนี้ คือ จัดทำแผนปฏิบัติการขึ้นมารองรับเป้าหมายการทำงานประจำปีของหน่วยงานตัวเองที่ได้รับมาหรือกำหนดขึ้นมา

2. จัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ

เนื่องจากในบางปีเรามีแผนปฏิบัติการที่ต้องทำจำนวนมาก ดังนั้นทางที่ดีควรจะมีการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของแผนเสียก่อน ถ้ามีข้อจำกัดเรื่องเวลาเราจะได้ทราบว่าควรจะทำ

แผนไหนก่อนหลัง และจะช่วยเป็นข้อมูลให้กับเราในการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณของแต่ละแผนงานได้อีกด้วย

3. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการควรจะดำเนินการตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของแผนปฏิบัติการ

- ชื่อแผนงาน
- ผู้รับผิดชอบแผนงาน
- วัตถุประสงค์หลักของแผนงาน
- ระยะเวลาในการดำเนินการโดยรวม

ส่วนที่ 2 : รายละเอียดของแผนปฏิบัติการ

- ขั้นตอนหลักของการแผนปฏิบัติการ
- กิจกรรมหลักในแต่ละขั้นตอน
- วันเดือนที่จะดำเนินการ (อาจจะกำหนดวันใดวันหนึ่งหรือ

เป็นช่วงเวลา)

- หน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากรที่ต้องการ เช่น งบประมาณ คน เครื่องมือ อุปกรณ์
- จุดวิกฤตที่สำคัญหรือข้อควรระวัง (ถ้าผิดพลาดจะเกิดผลกระทบต่อ

แผนปฏิบัติการโดยรวม) หรือปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น

- แนวทางในการป้องกันแก้ไข(แผนสำรองรับ)

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

เวลานำเสนอแผนปฏิบัติการส่วนใหญ่เรามักจะมุ่งเน้นการจัดทำแผนการสร้าง ความมั่นใจว่าจะทำให้ได้ตามแผนอย่างไร แต่ยังมีขาดส่วนที่จะสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารได้เห็นว่า ถ้าแผนปฏิบัติการนี้ประสบความสำเร็จจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นในส่วนนี้ จึงเป็นส่วนที่ผู้จัดทำแผนต้องสรุปในภาพรวมให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ถ้าทำตามแผนปฏิบัติการตามที่กำหนดไว้แล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้างจะช่วยให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพราะอะไร

สรุปการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประเด็นสำคัญอยู่ที่การได้มาซึ่งความจำเป็น ในการจัดทำแผนและการวิเคราะห์โอกาสผลสำเร็จที่เกิดจากแผนที่มีต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในปีต่อไปทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ควรจะมานั่งพูดคุยกันก่อนว่าแนวทาง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการควรจะเป็นอย่างไรจะได้ออกมาในแนวทางเดียวกัน รวมถึงทั้งสองฝ่าย ต้องมาหาข้อสรุปร่วมกันว่าสิ่งที่คาดหวังจากการนำเสนอแผนปฏิบัติการนั้นคืออะไร ไม่ใช่แค่เพียง มีแผน ไม่ใช่แค่แผนดูดีนำเสนอเก่งแต่จะต้องมีส่วนที่วิเคราะห์ผลกระทบของแผนที่มีต่อเป้าหมาย

ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ถ้าสามารถทำได้ครบถ้วนกระบวนความตามที่นำเสนอมานี้ ผมรับรองได้ว่าโอกาสที่แผนปฏิบัติการจะเป็นเพียงกระดาษสำหรับการนำเสนอก็จะมีน้อยลง แผนปฏิบัติการก็จะกลายเป็นเครื่องมืออันทรงประสิทธิภาพให้ทั้งกับผู้บริหารและคนทำงานในทุกสายงานอย่างแท้จริง

ทวน เทียงเจริญ (2563, น. 210) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า การใช้งบประมาณบางรายการไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ เนื่องจากมีกิจกรรม/งานนโยบาย ที่ต้องดำเนินการแทรกสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์พรณ สุริโย (2552) ที่กล่าวว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตที่เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

วีชานา อับดุลเลาะ (2564, น.152) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะงานสีฝ้ายของการบริหารล้วนต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการ อยู่ที่ว่า จะจัดสรรด้านไหนและอย่างไรให้เหมาะสมและให้อะไรต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุด

สัญญา เคนาภูมิ (2560) “แผนการดำเนินงาน” เป็นแผนที่จัดทำกันในระดับหน่วยปฏิบัตินั้น ในที่นี้หมายถึงแผนที่หน่วยปฏิบัติจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อให้กำกับกับการดำเนินงานของหน่วยซึ่งเป็นหน่วยย่อยที่อยู่ล่างสุดของการปฏิบัติงานที่มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ มีภารกิจเฉพาะในพื้นที่นั้น ดังเช่น หน่วยป้องกันรักษาป่า หน่วยปลูกป่า (สวนป่า) อุทยานแห่งชาติ วนอุทยานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า หน่วยจัดการต้นน้ำ โครงการหลวง สถานีควบคุมไฟป่า สวนพฤกษศาสตร์ สวนรุกขชาติ สถานีวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น แผนการดำเนินงานในระดับหน่วยปฏิบัตินี้ถือว่าเป็นแผนที่มีความละเอียดมากที่สุด ในบรรดาแผนระดับต่าง ๆ ที่สูงขึ้นไป แผนในระดับที่ยิ่งสูงขึ้นไปก็จะมีรายละเอียดและการครอบคลุมกว้างมากขึ้น จึงถือได้ว่าแผนของหน่วยปฏิบัติเป็นแผนที่มีความชัดเจนมากที่สุด ในระบบการวางแผนครบวงจรนั้นเป็นเรื่องที่พึงปฏิบัติในการทำแผนจากระดับสูงรองรับกันลงมาเป็นชั้น ๆ ในทุกระดับจนถึงระดับปฏิบัติ เป็นการแสดงถึงความโปร่งใส ความชัดเจน ความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นการลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานไม่สำเร็จ กันการหลงลืมอันเป็นระบบควบคุมภายในอีกส่วนหนึ่งด้วย

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ O (Operation plan) แผนปฏิบัติการคุณภาพ ด้วยนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีนโยบายเพิ่มขึ้นหลายประเด็น หลายโครงการ/งาน/กิจกรรม

และสถานศึกษาไม่มีการระบุดูพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทสถานศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนมากพอตามไปด้วย และมีผลสืบเนื่องถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทสถานศึกษาที่มีการระบุดูกิจโครงการ/งาน/กิจกรรม ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและมีการจัดสรรงบประมาณและผู้รับผิดชอบไม่เหมาะสม ครูปฏิบัติงานพิเศษไม่ตรงกับความสามารถ ความสนใจ และความต้องการของตนเอง อีกทั้งในแผนปฏิบัติการเดิมมีโครงการ/งาน มากเกินไปไม่สอดคล้องกับจำนวนครูที่มีจำกัด ทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปอย่างมีคุณภาพจึงมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน โดยทางโรงเรียนได้สำรวจข้อมูลทั้งจากคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลให้ทราบข้อมูลจุดเด่น จุดด้อย ประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรค แล้วมาจำแนกจุดพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทางโรงเรียนจึงมีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่มีการระบุโครงการ/งาน/กิจกรรม โดยมีโครงการ จำนวน 10 โครงการ บรรลุด้วย 60 กิจกรรม ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน และชุมชน โดยมีการจัดสรรงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการชัดเจน

6.5.3 N : Network

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562, น.71) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีความหลากหลายของข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการศึกษา

ชานา อับดุลเลาะ (2564, น.155) เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านความร่วมมือของชุมชน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นส่วนที่จะสนับสนุนในการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้านเช่นกัน ทั้งการส่งเสริมความรู้ให้กับผู้เรียนโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในจัดสภาพแวดล้อม และการระดมการจัดหางบประมาณและการมีส่วนร่วมในการนิเทศเยี่ยมเยียนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนร่วมกับโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นผลการการศึกษาของธนาครโลก พบว่า ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษานำไปสู่การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาและคุณภาพการศึกษาได้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวทางการแก้ปัญหาการศึกษาของนานาประเทศทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2545) เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงดำเนินการตามแนวทางในด้านการให้ความร่วมมือ (Collaboration) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือร่วมกำกับดูแลและใช้การกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการบริหารจัดการศึกษา

ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในจุดประสงค์ การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคลหรือองค์กรหน่วยงานที่สมัครใจ ที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) การพัฒนาคุณภาพในปัจจุบัน ทุกหน่วยงานทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย เนื่องจากเครือข่ายเป็นระบบความร่วมมือของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานที่มีจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์เดียวกัน จัดกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและอุปสรรคต่อการนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติ โดยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชนใน 2 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานีและศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ 1) การประชาสัมพันธ์ โดยที่การประชาสัมพันธ์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเนื่องจากการประชาสัมพันธ์จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบแผนงานนโยบายอันจะเกิดความร่วมมือต่อไป ในที่นี้การประชาสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนและผู้ประกอบการเกิดความร่วมมือและช่วยลดการกระทำอันผิดกฎหมายของผู้ประกอบการและประชาชน เช่น กฎหมายการห้ามขายบุหรี่และสุราแก่บุคคลบางจำพวก เป็นต้น 2) การมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งการได้รับความร่วมมือจากภาคประชาสังคม กลุ่มผู้ประกอบการ กลุ่มผู้บริโภค หน่วยงานภาครัฐทั้งท้องถิ่นและภูมิภาค และสมาคมวิชาชีพ ส่งผลทำให้การนำนโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

(Agrnoff Robert, 2006) กล่าวว่า เครือข่าย ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาดำเนินการร่วมกัน ตลอดจนเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมถึงค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันจากลักษณะดังกล่าวข้างต้น เครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการส่งเสริมประสานสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งบรรยากาศสมานฉันท์

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมากเพียงพอมาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเองสามารถกระทำได้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและบริหารเครือข่าย

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) ที่แตกต่างจากกลุ่ม โดย “กลุ่ม” จะมีขอบเขตชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มีโครงสร้างทางสังคม แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1)ปัจเจก (individual) หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือองค์กรใด ๆ รองรับ บุคคลอาจมีศักยภาพและความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (node) หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคลกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ 3) เครือข่าย (network) หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาส และประเด็นที่สนใจ

การรวมพลัง (Synergy)

- การผนึกกำลังในลักษณะที่มากกว่า $1+1=2$ แต่ต้องเป็น $1+1>2$
- เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยลำพัง

ภาพที่ 2.8 การรวมพลัง (Synergy)

การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็น เป็นรูปธรรม ในเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เรียกว่า Network มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคน หรือกลุ่มคน เรียกว่า Node และการเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ tie) ที่อาจเป็นแบบหลวมหรือแบบแน่นแฟ้น การเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายทางสังคมถือเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่จะเพิ่มความสำเร็จให้กับตัวบุคคลและองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้บุคคลในองค์กรมีการเชื่อมโยงประสานงานกันดีขึ้น ทั้งยังสามารถดึงทรัพยากรของแต่ละองค์กรมาประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่ายที่เกิดขึ้นมีอยู่ในหลายลักษณะตามมิติต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เครือข่ายตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่าย พชอ. เครือข่าย กขป. เครือข่าย พชต. เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี เครือข่ายลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา เครือข่ายสมัชชาสุขภาพจังหวัด
- 2) เครือข่ายตามประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายด้านเด็ก สตรี เครือข่ายงดเหล้า เครือข่ายปัจจัยเสี่ยง เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เครือข่ายทรัพยากรชายแดนใต้ เครือข่ายข้าวไร่
- 3) เครือข่ายอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่าย อสม. เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายสารวัตรนักเรียน เครือข่ายร้านยา เครือข่ายวิชาการ เครือข่ายธุรกิจ
- 4) เครือข่ายตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดยแนวตั้ง เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้นทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน เช่น เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายเกษตรและสหกรณ์ ส่วนเครือข่ายตามแนวนอนเป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน เช่น เครือข่ายศูนย์ประสานงานภาคีพัฒนาจังหวัด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายและการประยุกต์ใช้

แนวคิดเครือข่ายทางสังคมมีพัฒนาการมาจากพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดย George C. Homans และ Richard Emerson และทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดหลัก ๆ ในเครือข่ายทางสังคม อธิบายถึงการสร้างความร่วมมือใน 2 แนวคิดสำคัญ คือ แนวคิดความคล้ายคลึง (Homophily) และแนวคิดความใกล้ชิด (Propinquity) ในแนวคิดความคล้ายคลึงถูกอธิบายไว้ว่าภายใต้เงื่อนไขที่เหมือนกัน บุคคลชอบจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีคุณลักษณะที่คล้ายกัน โดยอาจเป็นความคล้ายกันในประสบการณ์เดิม ปรัชญาวิชาชีพพื้นฐาน สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมถิ่นฐานเดิม เพศ ระดับการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม เช่น คนหรือสมาชิกในสังคมที่มีพื้นฐานเหมือนกันหรือคล้าย ๆ กันมักจะคบหาสมาคม สูงถึง

จับกลุ่มอยู่ด้วยกัน และแนวคิดความใกล้ชิดอธิบายว่า ภายใต้เงื่อนไขอื่นที่คงที่บุคคลชอบที่จะมีความสัมพันธ์กับคนที่มีระยะทางใกล้ชิดกัน (รักแท้แพ้ใกล้ชิด)

แนวคิดนี้นำไปสู่การปฏิบัติโดยการใช้ผังภาพ (Map) เพื่อให้เห็นรูปร่างของเครือข่ายที่ประกอบด้วยภาพของสมาชิกและความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย ความสัมพันธ์ของสมาชิกที่ต่างกัน 2 ลักษณะ ทั้งแบบแน่นแฟ้น (Strong ties) หรือแบบหลวม (Weak ties) ที่วิเคราะห์ได้จากทฤษฎีนี้จะให้แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ ความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้นระหว่างผู้ที่คล้ายคลึงกันทำให้เกิดการตั้งเป้าหมายร่วม เกิดความไว้วางใจและมีการแบ่งปันข้อมูลและแหล่งประโยชน์กัน ส่วนความสัมพันธ์แบบหลวมมักมีประโยชน์ในการได้รับความคิดใหม่ ช่วยสร้างโอกาสให้คนที่ไม่คุ้นเคยเข้ามาเพื่อช่วยให้ความคิด มุมมอง องค์กรความรู้ แหล่งประโยชน์ หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ความสัมพันธ์ที่แบบหลวมอาจมาจากการเป็นเพื่อนของเพื่อน

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ N (Network) เครือข่ายความร่วมมือ โดยโรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย กำหนดบทบาทหน้าที่เครือข่าย วางแผนการดำเนินงาน วางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลร่วมกันอย่างเป็นระบบ หลังจากทางโรงเรียนทราบปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาจะมีการวางแผนการพัฒนาองค์กรร่วมกับภาคีเครือข่ายตามประเด็นพัฒนา โดยทางโรงเรียนจะมีการประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และเครือข่ายอื่น ๆ ร่วมพัฒนาโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจงานของเครือข่ายความร่วมมือนั้น ๆ โดยภาคีเครือข่ายจะร่วมประชุม เพื่อวางแผน/ ดำเนินงาน/ ส่งเสริมและสนับสนุน/ จัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้ทุกโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนจะกำหนดลงในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน คณะกรรมการสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมรับรู้ให้คำแนะนำพร้อมลงนามให้ความเห็นชอบประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา และประกาศกำหนดค่าเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และลงนามให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาโรงเรียนเป็นปัจจุบันทุกปี ซึ่งทางโรงเรียนธรรมยานประยุกต์ได้ดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายตลอดปีการศึกษา

6.5.4 G : Grouping

ข้อมูลการจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ได้จากกระบวนการ (SWOT Analysis) ที่เที่ยงตรง เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบันว่าควรมีการพัฒนาในจุดใด หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2560) ที่กล่าวไว้ว่า การตีความเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล (Grouping) คือการนำเอาข้อมูลที่ใกล้เคียงกันมาแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อง่ายต่อการลำดับเหตุการณ์และการนำไปสู่การวิเคราะห์ตีความ เช่น การแบ่งกลุ่มข้อมูลโดยการอาศัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วัฒนธรรมและสังคม เป็นต้น โดยการแบ่งออกเป็นยุค ๆ และลำดับเหตุการณ์ของแต่ละยุคให้อยู่หมวดหมู่เดียวกัน และการตีความในเชิงเหตุและผลหรือการวิเคราะห์สาเหตุเชิงประวัติศาสตร์ แนวนิวศวิทยาการเมือง

วิศปต์ย์ ชัยช่วย (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดหมวดหมู่เอกสารนั้นจำเป็นต้องอาศัยแบบแผนการจัดหมวดหมู่ (Classification scheme) ซึ่งหมายถึง ชุดของคำและข้อตกลงที่นำไปใช้เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการตั้งชื่อและจัดหมวดหมู่เอกสาร ทำให้สามารถอธิบาย จัด ควบคุม สารสนเทศ ทำให้เกิดลำดับระเบียบหรืออนุกรม อำนวยความสะดวกและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การในการแบ่งปันสารสนเทศและความรู้ โดยแต่ละหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดเก็บเอกสารต้องพัฒนาแบบแผนนี้ขึ้นเอง เพราะเอกสารของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไปตามหน้าที่และกิจกรรมของแต่ละองค์การ แบบแผนการจัดหมวดหมู่จึงเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวสำหรับจัดเอกสารให้เป็นระบบระเบียบนั่นเอง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) กล่าวไว้ว่า การกำหนดหมวดหมู่ข้อมูลของชุดข้อมูล เป็นส่วนที่นำไปใช้ประโยชน์ในการสืบค้นแบบหลายมิติ (Multi-dimensional Search) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้บริการค้นหารายการข้อมูล โดยผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นได้ตามหัวข้อเรื่อง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพและการสาธารณสุข การเงินและการธนาคาร ทรัพยากรธรรมชาติ การศึกษา การท่องเที่ยว กระบวนการยุติธรรม คมนาคม และบริการสังคม เป็นต้น

Ommanni (2011) ที่กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นกรอบช่วยให้ผู้วางแผนระบุกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมาย, เป็นเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้เป็นเครื่องมือประเมินจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาสและอุปสรรค ที่ข้องเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์กรและธุรกิจต่าง ๆ สามารถช่วยให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลเชิงลึกในอดีตและข้อมูลที่เป็นไปได้ในอนาคต

Opran, C., Paraipan, L., & Stan, S. (2012) ได้กล่าวว่า SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่มักใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโครงสร้างทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคลขององค์กร และพิจารณาจุดเด่นที่สำคัญขององค์กร คือ การรวมเอาความสามารถหลักที่เป็นพื้นฐานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงถือเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมภายนอก คือ โอกาส อุปสรรค โดยทั่วไปแล้วจะไม่อยู่ในการควบคุมของผู้บริหารองค์กร เช่น ความหลากหลายในความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อม สังคม การเมือง และอุตสาหกรรม ซึ่งการระบุความเสี่ยงต้องใช้เวลาพอสมควรในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ G (Grouping) การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวความคิดพัฒนาสถานศึกษาตามจุดจำแนกเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณภาพการพัฒนาองค์กร ทางโรงเรียนได้ดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนธรรมยานประยุต ที่เป็นข้อมูลด้านบริบทของชุมชนและด้านมุมมองที่มีต่อสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ห้ององค์กร (SWOT Analysis) ซึ่งในการดำเนินการวิเคราะห์ห้ององค์กร (SWOT Analysis) นั้น ทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาที่เป็นข้อมูลในการจำแนกจุดพัฒนาโรงเรียนได้ตรงประเด็น รู้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีโอกาสส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อสร้างโรงเรียนให้มีศักยภาพพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป โดยมีตารางข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นทั้งข้อมูลสภาพการณ์ภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่ระบุจุดพัฒนาองค์กร ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา และร่องรอยการพัฒนาองค์กร

6.5.5 T : Target

ความหมายของเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นเครื่องชี้ทิศทาง เป็นเสาหลักบอกถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า เป้าหมายไว้หลายคน ดังนี้

Aldag & Kazuhara (2001, p.253) นิยามคำว่า เป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการจากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป

Brecht (1996, p.13) กล่าวว่า เป้าหมาย มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

Hilger & Hans (1994) นิยามเป้าหมายไว้ว่า แผนการปฏิบัติ เป็นถ้อยแถลงหรือข้อความที่แสดงความปรารถนาที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จที่เรียกว่างานตามเป้าหมาย

Rouillard (1993, p.31) กล่าวว่า เป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้

Wallace & Masters (2002 p.19) อธิบายว่า เป้าหมาย เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือ ฝันว่าต้องการได้ ต้องการเป็นอะไร หรือทำอะไรแล้วจึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน

ความสำคัญของเป้าหมาย

เป้าหมายให้ทิศทางในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ให้รู้ว่าเดินทางไปถึงจุดใด ชี้ให้เห็นระดับวุฒิภาวะและปรับคุณภาพของชีวิต ดังที่ Brecht (1996, pp. 2-5) ได้ให้ความสำคัญ ของเป้าหมายไว้หลายประการ คือ

1. เป้าหมายให้จุดหมายในชีวิต เมื่อคนรู้ว่าต้องการอะไรจากชีวิตจะพยายามทำอย่างดีที่สุดในการบรรลุสิ่งนั้น เพราะรู้ว่าสิ่งนั้นจะให้ผลประโยชน์

2. เป้าหมายเป็นป้ายบอกทางให้ชีวิต จะรู้อย่างไรว่าชีวิตของตนเดินได้ถูกทาง ทางที่ต้องการไป ต้องการทำ การทำเป้าหมายให้สำเร็จไปเรื่อย ๆ ตลอดทางทำให้รู้ว่าเดินไปได้ถูกทาง เพื่อเป้าหมายที่ใหญ่กว่าหรือสำคัญกว่าซึ่งอยู่ข้างหน้า

3. เป้าหมายช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จ “เออฉันทำได้แล้ว ทำได้ดีจริง” จะรู้สึกภูมิใจ เชื่อว่าชีวิตมีความหมายเมื่อคนอื่นรู้จักยังให้คำชม

4. เป้าหมายชี้ให้เห็นระดับวุฒิภาวะ เป้าหมายที่ตั้งช่วยให้รู้ว่ามีความเป็นผู้ใหญ่หรือเติบโตเพียงใด บางคนตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับเมื่อสิบปีที่แล้ว แล้วยังไม่ได้ไปถึงไหนถ้าไม่ได้ยกระดับ เป้าหมายก็หมายความว่ายังอยู่กับที่ ควรยกระดับเป้าหมายของชีวิตให้ได้ดลกัน 6 ด้าน คือ

4.1 ร่างกาย - สุขภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้มีบุคลิกภาพภายนอกเป็นเช่นไร สุขภาพดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บใด ๆ เป็นต้น

4.2 สติปัญญา - การศึกษา เน้นความต้องการศึกษาด้านใดถึงระดับไหน มีความรู้ทักษะความสามารถด้านใดพิเศษ ศึกษาอะไรเพิ่มเติม เป็นต้น

4.3 การเงิน - อาชีพ ประกอบด้วยเรื่องของอาชีพอะไร ก้าวไปถึงตำแหน่งใด มีเงินออมมีทรัพย์สินเท่าใด

4.4 ครอบครัว - บ้านเรือน เน้นเรื่องอยู่บ้านลักษณะใด ตกแต่งบ้านอย่างไร คนในครอบครัวเป็นเช่นไร คู่ครอง ลูกหลานเป็นเช่นไร เป็นต้น

4.5 จิตวิญญาณ - จริยธรรม เกี่ยวกับความรู้สึกรู้จักคิดเกี่ยวกับความเป็นคน ค่านิยมในการดำรงชีวิต การทำงานมีการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอะไร เป็นต้น

4.6 สังคม - วัฒนธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรู้จักชุมชน สังคม ความเป็นมาของชุมชน สังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม รับตำแหน่งทางสังคมเพื่อช่วยขับเคลื่อนพลังทางสังคม เข้ากลุ่มทางสังคม เป็นต้น

5. เป้าหมายช่วยให้บรรลุคุณภาพแห่งชีวิต ชีวิตมีเป้าหมายหลายอย่างที่ควรทำให้สำเร็จ การตั้งเป้าหมายที่คลุมทุกด้านของชีวิต คือ ร่างกาย - สุขภาพ, สติปัญญา - การศึกษา, การเงิน - อาชีพ, ครอบครัว - บ้านเรือน, จิตวิญญาณ - จริยธรรม, สังคม - วัฒนธรรม ทำให้ชีวิตได้ไปอย่างสมดุล

ในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ชีวิตประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงเมื่อบรรลุเป้าหมายด้านต่าง ๆ อย่างได้คุณภาพ นั่นอาจเรียกว่าเป็นคน “เก่ง”

6. เป้าหมายช่วยให้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลง หรือปรับชีวิตให้เหมาะแก่เหตุการณ์ที่กระทบได้อย่างรู้เท่าทัน รับรู้สิ่งผ่านพบ เปลี่ยนลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายได้ต่างออกไปได้เหมาะแก่สถานการณ์

บพิธ รัตนบุรี (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ไปปฏิบัติ ศึกษากรณี สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ประชาชนผู้ขอรับบริการ) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อาชีพรับจ้าง และมาขอรับบริการในเรื่องทำบัตรประจำตัวประชาชนมากที่สุด ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ทำงานเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร และมีหน้าที่ด้านการทะเบียนมากที่สุด และสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้ให้บริการ และปัจจัยด้านสมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ โดยมีภาพรวมความสำเร็จอยู่ในระดับความสำเร็จปานกลาง

พรรณสุภา โพธิ์ย้อย และณัฐกริช เปาอินทร์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภากาชาดธรรมด้าบล จังหวัดสมุทรสาคร เป็นงานวิจัยเชิงผสมระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยผลการศึกษา พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ อยู่ที่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ เรียงลำดับตามปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย คือ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม โดยสามารถสรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จเนื่องจากเมื่อสมาชิกได้รับการติดต่อสื่อสารที่ดีเกิดความเข้าใจ อันจะส่งผลให้เกิดการร่วมมือตามมา และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนั้นเป็นที่นิยมใช้มากกว่าเพราะมีความรวดเร็วในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภากาชาดไปปฏิบัติ บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติและสภาพแวดล้อม โดยบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ ความรู้ในกฎระเบียบ ความเข้าใจในเรื่องของสภากาชาดและสุดท้ายสภาพแวดล้อม เหตุเพราะความสำเร็จของสภากาชาดดำเนินการใด ๆ นั้นต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มอิทธิพล อีกทั้งความแตกต่างของพื้นที่ก็ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน ตัวอย่างเช่น สภากาชาดธรรมด้าบลมีเชื้อสายของชนชาติพื้นถิ่นมักให้ความร่วมมือมากกว่า เป็นต้น

ยุภาวรรณ โมรัฐเสถียร (2555) ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เราไม่สามารถมีองค์กรที่มีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพ เป็นคนล่องลอยไม่มีเป้าหมายในชีวิต เราจะสร้างพนักงานให้เป็นพนักงานที่สามารถเติบโตพร้อมองค์กร สร้างพนักงานเพื่อให้พนักงานสร้างองค์กรได้โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทำให้เขามีเป้าหมายที่แน่นอน ช่วยให้เขาพัฒนาแผนงานเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ตื่นเต้นสำหรับเขา เป็นต้น

สลิลลา มารยาท (2560) ที่กล่าวถึง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าผลการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรด้วยตามทฤษฎีหรือแนวคิดในการจัดการโดยทั่ว ๆ ไปนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้

Berman and McLaughlin (1977) กล่าวว่า การพิจารณาความสำเร็จของการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัตินั้นจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ 1) ร้อยละโครงการที่บรรลุเป้าหมาย คือ การเปรียบเทียบผลของโครงการที่บรรลุเป้าหมายหลัก การนำนโยบายไปปฏิบัติกับแผนที่หรือเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ 2) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยรวมจากการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ 3) ความต่อเนื่องของกิจกรรมเมื่อมีการเลิกสนับสนุนโครงการ ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความต่อเนื่องของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากที่รัฐบาลเลิกให้การสนับสนุน

Katz & Kahn (1978) ในมุมมองของสังคมศาสตร์ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือผลงานที่ได้ จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal Attainment) ที่กำหนดไว้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรทั้งสิ้น

Wood Cock (1989) ได้กล่าวถึง ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีม ดังนี้

1. ด้านสมดุลในบทบาท (Balanced roles) นั่นคือ ในทีมการทำงานจะมีการผสมผสานความรู้ ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างในบทบาทของงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. ด้านเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) นั่นคือ ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้อง ยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ T (Target) ดำเนินงานสู่เป้าหมายองค์กร โรงเรียนธรรมยานประยุต ได้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทางโรงเรียนได้ศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด ศึกษาบริบทสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน แล้วมากำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการความต้องการในการพัฒนา ผู้เรียน พัฒนาบุคลากร และพัฒนาสถานศึกษา โดยระบุโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่เป็นเป้าหมายขององค์กรลงในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนทางโรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.5.6 H : Human

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพในการดำเนินการ องค์การต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ ความชำนาญ และกำลังความสามารถของทรัพยากรมนุษย์

ไมตรี บุญจันทร์ (2562) ได้กล่าวว่า “คนคุณภาพ” หมายถึง คนที่มี “กรอบความคิด” (Paradigm) หรือ “กรอบแนวคิด” (Conceptualization) หรือ “จิตสำนึกคุณภาพ” (Quality Mind) มีวิธีการทำงานหรือการแก้ไขและป้องกันปัญหาแบบ “อริยสัจ 4” หรือ “วงจรคุณภาพ” (Quality Cycle) และมีเครื่องมือช่วยในการทำงานที่มีคุณภาพหรือ “เครื่องมือควบคุมทางคุณภาพ” (Quality Control Tools) และ “เครื่องมือบริหารคุณภาพ” (Quality Management Tools) ต่าง ๆ ก็จะทำให้สามารถทำงานในการแก้ไขปัญหาทั้งในชีวิตประจำวันและชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นได้ เป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลกได้ ซึ่งถ้าหากเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำสังคมหรือผู้นำประเทศชาติก็จะสามารถนำพาองค์กรและสังคมนั้นให้มีความเจริญรุ่งเรือง อยู่ดีมีสุข มีความเป็นเลิศ อยู่รอด และยั่งยืนตราบนานเท่านานได้นั่นเอง

ยุภาวรรณ โมรัฐเสถียร (2555) ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เราไม่สามารถมีองค์กรมีคุณภาพได้หากคนในองค์กรเป็นคนไม่มีคุณภาพ เป็นคนล่องลอยไม่มีเป้าหมายในชีวิต เราจะสร้างพนักงานให้เป็นพนักงานที่สามารถเติบโตพร้อมองค์กร สร้างพนักงานเพื่อให้พนักงานสร้างองค์กรได้โดยการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทำให้เขามีเป้าหมายที่แน่นอน ช่วยเหลือเขาพัฒนาแผนงานเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ตื่นเต้นสำหรับเขา เป็นต้น

สุรียา มนตรีภักดี (2555) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในองค์กรเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงให้บุคลากรมีทักษะความรู้ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคตอันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กรในการแข่งขันและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ H (Human) ศักยภาพบุคลากร ทางโรงเรียนได้มีการประเมินศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน ทั้งการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านงานบริหารสถานศึกษา และด้านการประเมินศักยภาพบุคลากรต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อไว้เป็นแนวทางและการกำหนดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมพัฒนาองค์กรต่อไป โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และอื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมทางโรงเรียนที่ได้กำหนดโครงการ/งาน/ กิจกรรม ลงในแผนปฏิบัติการ มีการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และได้กำหนดบุคลากรดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ และความต้องการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างเหมาะสม

6.5.7 A : Assurance

กุลธิดา กุลประทีปญญา (2556) การรับรองคุณภาพเป็นรูปแบบการประเมินวิธีหนึ่ง ที่เน้นการประเมินคุณค่า (value) และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (accountability-oriented evaluation) โดยมีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาว่า สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการตามเงื่อนไขภารกิจที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ผลการประเมินจะถูกนำไปสะท้อนกลับให้สถาบัน องค์กร และกลุ่มบุคคลได้ปรับปรุงการปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และเมื่อสิ้นสุดการประเมินในแต่ละครั้งจะมีการให้เอกสารรับรองว่าสถาบัน องค์กร หรือ กลุ่มบุคคลเหล่านั้นผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ในปัจจุบันมีการนำการรับรองคุณภาพมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในการรับรองระบบการศึกษาทั่วไป การศึกษาพยาบาลและในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลลัพธ์ของสถาบัน องค์กรมีความพร้อมที่จะให้บริการต่อสาธารณะ เป้าหมายของวิธีการประเมินนี้เพื่อพิจารณาว่า สถาบัน โปรแกรมของสถาบัน องค์กร หรือบุคคลได้มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ ควรจะได้รับการรับรองว่าถูกต้องตามมาตรฐานหรือพร้อมที่จะส่งมอบบริการต่อสาธารณะหรือไม่ และหากไม่เป็นไปตามที่กำหนดก็จะให้คำเสนอแนะ

เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป และอีกประการหนึ่งก็เพื่อพิจารณาว่าสถาบัน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลมีการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) กล่าวว่า การทำงานภายในองค์กรต่าง ๆ มีระบบการทำงานที่ใหญ่ ต้องใช้คนหลายคนเพื่อทำงานการควบคุมการทำงาน จึงต้องให้เป็นระบบให้มากที่สุด และมีความปลอดภัยมากที่สุด เพื่อไม่ให้ระบบมีความเสี่ยงและเกิดความเสียหาย และที่สำคัญในการจะให้องค์กรดำเนินต่อไปได้นั้น ต้องทำให้งานมีคุณภาพและเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าได้ Assurance จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรมีในการทำงานต้องอยู่ในการควบคุมที่เป็นระบบและเป็นไปตามนโยบายที่ถูกต้อง ป้องกันการเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ก่อให้เกิดความเสียหายที่อาจจะมากหรือน้อย

Corral & Brewerton (1999) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพการบริการไว้ว่า หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติโดยรวมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ ข้อกำหนด หรือความคาดหวัง หรือความต้องการของผู้ใช้บริการ อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจทุกครั้งที่มาใช้บริการ

Massie & Douglas (1981) กล่าวว่า การตรวจสอบประเมินผลประเมินผลการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการประเมินผลงานที่ตื้นๆ ต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ ระบบที่ดีต้องสามารถประเมินผลได้วันต่อวันว่าผลการปฏิบัติงานดีหรือไม่ดีและต้องมีการบันทึกผลไว้ ผู้ได้รับการประเมินต้องได้รับทราบผลการประเมินทันทีเมื่อประเมินผลเสร็จ ผู้ที่ได้รับการประเมินต้องทราบถึงหัวข้อการประเมินว่าถูกประเมินด้วยเรื่องอะไร ต้องประเมินที่ผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ที่ตัวบุคคล เมื่อประเมินผลพนักงานใหม่ต้องไม่พิจารณาเป็นเกณฑ์เดียวกับพนักงานที่มีประสบการณ์ วิธีการประเมินต้องชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ A (Assurance) การตรวจสอบคุณภาพ โดยทางโรงเรียนได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะมีการประเมินผลการดำเนินงานในระหว่างการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกโครงการ/งาน/กิจกรรมของโรงเรียน หากพบปัญหาในระหว่างการดำเนินงานจะมีการประชุมหรือทำ PLC กับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการพัฒนางานต่อไปทันที เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงานให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาองค์กรมากที่สุด

6.5.8 S : Self Assessment

ทิพวรรณ จันทมาส (2561) องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีการประเมินผลการทำงานเสมอ และรู้จักนำผลการประเมินมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์การประเมินผล จะทำให้เรารู้ว่า สิ่งที่เรากำลังทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักน้อยเพียงไร มีสิ่งไหนที่เป็นจุดบกพร่อง มีสิ่งไหนที่ควรปรับปรุง หรือมีสิ่งไหนยอดเยี่ยมอยู่แล้ว มีสิ่งไหนที่ควรที่จะเพิ่มเติมเข้าไปอีก ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่ทำนั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น เมื่อนำการประเมินผลในส่วนต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็จะเกิดการพัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป หากเราไม่รู้จักประเมินผลเลยเราจะไม่รู้เลยว่าจุดที่องค์กรยืนอยู่นั้นประสบความสำเร็จหรืออ่าแย่เพียงไร การประเมินผลจึงเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่จะใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดมาตรฐานตลอดจนช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2562) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเพื่อให้เห็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใดเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาด้านต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะและความรู้ในงานหรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะหากทำอย่างถูกต้องและมีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอแล้วจะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

สลิลลา มารยาท (2560) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารและการจัดการยุคใหม่ เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทราบถึงสถานะและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการแข่งขัน รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินความสามารถในการบริหารของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรยังเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้ทราบว่าผลการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งยังช่วยในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคตขององค์กรด้วย

ตามทฤษฎีหรือแนวคิดในการจัดการโดยทั่วๆ ไปนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ก่อนล่วงหน้า รวมทั้งจะต้องมีการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

การดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยกระบวนการในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรมักจะประกอบด้วย

1. การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ากระบวนการในการดำเนินงานใดหรือผลลัพธ์ใดที่ต้องการที่จะตรวจสอบและประเมิน โดยกระบวนการหรือผลลัพธ์ที่ต้องการที่จะประเมินนั้นจะต้องสามารถวัดได้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารสามารถที่จะเลือกกระบวนการหรือผลลัพธ์ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร หรือเป็นส่วนที่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงที่สุดหรือส่วนที่ก่อให้เกิดปัญหามากที่สุดก็ได้

2. การกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน โดยมาตรฐานนี้จะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมาตรฐานเหล่านี้มักจะเป็นมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไป

3. การประเมินผลการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการและเกณฑ์ต่าง ๆ ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดขึ้น

4. การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่ได้กำหนดขึ้นถ้าผลการดำเนินงานอยู่ในช่วงใกล้เคียงกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ กระบวนการในการประเมินผลก็จะจบสิ้น แต่ถ้าผลการดำเนินงานไม่อยู่ภายใต้ช่วงมาตรฐานที่กำหนดขึ้น ก็จะต้องหาสาเหตุของความแตกต่าง โดยอาจจะมาจากผลการดำเนินงานที่ไม่ดีขององค์กร การประเมินผลที่ผิดพลาดหรือการกำหนดมาตรฐานที่ผิดพลาด

5. การแก้ไขปรับปรุง ภายหลังจากสามารถหาสาเหตุของความผิดพลาดได้แล้ว ก็จะต้องทำการแก้ไขปรับปรุงความผิดพลาดนั้น ๆ โดยอาจจะต้องทำการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรใหม่ หรือทำการประเมินผลการดำเนินงานใหม่ หรือกำหนดมาตรฐานสำหรับอ้างอิงใหม่

Rossi (1982) ได้กล่าวว่า การประเมินเป็นการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีทางสังคมเพื่อตัดสินและพัฒนาโครงการด้านการวางแผนและการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการทางสังคม รวมทั้งการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงจากการนำนโยบาย แผนงานไปปฏิบัติโครงการ

จากการศึกษาเอกสารองค์ความรู้ ผู้วิจัยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและเชื่อมโยงสู่กระบวนการ KONGTHAS model คือ S (Self Assessment) การประเมินองค์กร โดยการประเมินองค์กรเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบและวัดศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรและภาระงานความรับผิดชอบว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยโรงเรียนธรรมยานปรยุตต์ได้มีการประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร มีการสรุปผลและนำข้อมูลผลการพัฒนามาวิเคราะห์ร่วมกับทุกภาคส่วนที่ร่วมจัดการศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผน พัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต และได้จัดทำรายงานการ

ประเมินตนเองรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี ซึ่งข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา จะเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร และระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา อีกประการหนึ่งผลการประเมินองค์กรจะเป็นข้อมูลที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข คุณภาพงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและให้มีความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี สู่กระบวนการ KONGTHAS model การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ

กระบวนการ KONGTHAS model	ชดช้อย วัฒนะ (2561)	นฤกร ปันพุมโพธิ์ (2561)	พรรณสุภา โพธิ์ย้อย (2561)	Mehta et dl (2014)	พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547)	วิจารณ์ พานิช(2548)	สัญญา เคนภูมิ (2560)	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2561)	กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	เกศินี ถนอมถิ่น (2553)	พรบ.การศึกษา 2542 ปรับปรุง	ศักดิ์นิพนธ์ สว่างวงศ์ (2557)	สพฐ. (2550)	อนุวัฒน์ วัฒนพิชญกุล (2559)	Agrnoff Robert (2006)	ม.ราชภัฏรำไพพรรณี (2560)	วิศปัตย์ ชัยช่วย (2563)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563)	Ommani (2011)	บพิธ รัตนบุรี (2552)	พรรณสุภา โพธิ์ย้อย (2561)	สลิลลา มารยาท (2560)	Brecht (1996)	Wood Cock (1989)	Wallace & Masters (2002)
K (Knowledge) องค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร	√	√	√	√	√	√																			
O (Operation plan) แผนปฏิบัติการ คุณภาพ							√	√	√	√															
N (Network) ข่ายความร่วมมือ											√	√	√	√	√										
G (Grouping) การจำแนกจุดพัฒนาองค์กร																√	√	√	√						
T (Target) เป้าหมายการพัฒนาองค์กร																				√	√	√	√	√	√

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กระบวนการ KONGTHAS model	จิตติมา อัครธิพิพงศ์ (2556)	ไมตรี บุญจันทร์ (2562)	ยุภาวรรณ โมรรฐเสถียร (2555)	สุรียา มนตรีภักดิ์ (2555)	อาจารย์ ฤทธิชัย (2563)	กุลธิดา กุลประทีปปัญญา(2556)	ฉนภรณ์ พรรณราย (2565)	Massie & Douglas (1981)	Corral & Brewerton (1999)	ทิพวรรณ จันทมาส (2561)	วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2562)	สลิลา มารยาท (2560)	Rossi (1982)
H (Human) ศักยภาพบุคลากร	√	√	√	√	√								
A (Assurance) การตรวจสอบคุณภาพ						√	√	√	√				
S (Self Assessment) การประเมินองค์กร										√	√	√	√

7. กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานประยุตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นพันธกิจที่สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา และหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546 : 13 - 15, 37 - 38) กล่าวคือ

1.1 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา

1.1.1 มาตรา 22 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองและถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและในมาตรา 23 ระบุว่าจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

1.1.2 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.2 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านสื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1.2.1 มาตรา 65 ระบุให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

1.2.2 มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในโอกาสแรกที่ทำให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า งานวิจัยฉบับนี้มีพันธกิจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 อยู่ 2 หมวด คือ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ และหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถใช้ในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองและสนับสนุนให้บุคลากรผลิตและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579

แผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะ 20 ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 94 - 139)

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
เป้าหมาย :

2.1.1 คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.1.2 คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.1.3 คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแล และป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบใหม่

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าหมาย :

2.2.1 กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

2.2.2 สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

2.2.3 การวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
เป้าหมาย :

2.3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

2.3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

2.3.4 แหล่งเรียนรู้สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

2.3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพ

2.3.6 ระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล

2.3.7 ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

เป้าหมาย :

2.4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.4.2 การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับ

คนทุกช่วงวัย

2.4.3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุมถูกต้อง

เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมินและรายงานผล

2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย :

2.5.1 คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำ

แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2.5.2 หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร

กับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

2.5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพ

ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย :

2.6.1 โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว

ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

2.6.2 ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อ

คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.6.3 ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนและพื้นที่

2.6.4 กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับ

ลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

2.6.5 ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กล่าวถึง ด้านการศึกษาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

3. แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559 : 51 - 55)

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัด และประเมินผล

ผลผลิต : ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถท่องจำและนำสิ่งที่จำไปฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดในเชิงสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับทุกประเภทได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีจิตสำนึกประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสามัคคีปรองดอง

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

ผลผลิต : มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท มีครูครบตามเกณฑ์ มีครูประจำชั้นครบทุกห้อง และมีครูที่จบตรงวุฒิตามสาขาวิชาที่สอน ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครุมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ

ผลผลิต : มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาและด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในเชิงพาณิชย์ การให้การรักษายาบาล และการพัฒนาความเป็นศูนย์กลาง ด้านการศึกษาของภูมิภาค

3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ผลผลิต : ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกันในทุกระดับและประเภทการศึกษา ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานศึกษาในภูมิภาค/ชนบท ได้รับการยกระดับคุณภาพในการให้บริการเด็กพิการและด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งสามารถเทียบโอนผลการเรียนและทักษะประสบการณ์เพื่อขอรับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นได้

3.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ผลผลิต : ผู้เรียน สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท การศึกษาเข้าถึงทรัพยากรและระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง และมี ประสิทธิภาพ มีองค์ความรู้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งมีศูนย์กลางในการจัดเก็บรวบรวมสื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัยและระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผลผลิต : ระบบบริหารจัดการมีความคล่องตัวในการบริหารงานการศึกษามากยิ่งขึ้น มีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ โครงสร้างของกระทรวงได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ โดยการกระจายอำนาจลงไปสู่ส่วนภูมิภาคและสถานศึกษา และมีกลไกการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท มีธรรมาภิบาลในการบริหาร รวมทั้งผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีศักยภาพเพื่อไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี (2559 : 2, 67, 69) ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ขึ้น โดยได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง

การพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติโดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญ ที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ซึ่งสามารถประมวลข้อความที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (ยุทธศาสตร์ที่ 1) ข้อ 3.1) ได้ระบุถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ข้อ 3.3.2) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและโดยรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง ข้อ 3.3) ระบุถึงการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ 3.3.1) ได้กล่าวถึงการปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีขนาดและจำนวนผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมตามความจำเป็นของพื้นที่และโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนวัยเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ข้อ 3.3.2) มีการปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อ 3.3.3) พัฒนาระบบประเมินคุณภาพมาตรฐานที่สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษา

5. นโยบายรัฐบาล

5.1 นโยบาย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

นายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ระบุว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 : 16 - 17) “จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่อุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ” สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- 5.1.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้
- 5.1.1.1 ปลุกฝังค่านิยม 12 ประการ บนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 5.1.1.2 ปลุกฝังให้เด็กรักและภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักประวัติศาสตร์ชาติไทยและหน้าที่ความเป็นพลเมืองที่ดี
- 5.1.1.3 ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งเน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดเป็น มองเห็นอนาคต
- 5.1.1.4 ปรับหลักสูตรทุกระดับชั้นให้มีความต่อเนื่องกัน มุ่งเน้นการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
- 5.1.1.5 ลดจำนวนรายวิชาอย่างเหมาะสมกับวัย
- 5.1.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการศึกษา
- 5.1.2.1 สร้างโอกาสให้เข้าถึงบริการทางการเงินเพื่อการศึกษาให้มากขึ้น
- 5.1.2.2 สร้างคนเพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคและพื้นที่ของตนเอง
- 5.1.2.3 สร้างความทัดเทียมทางการศึกษา โดยจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมและสื่อดิจิทัล
- 5.1.2.4 สร้างโอกาสให้เด็กด้อยโอกาสทุกกลุ่มเข้าถึงการจัดบริการการศึกษา
- 5.1.3 ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ
- 5.1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายและพัฒนากการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา
- 5.1.3.2 ยกย่องคุณภาพการศึกษา และวางรากฐานการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ
- 5.1.4 พัฒนาครู
- 5.1.4.1 สร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าให้เกิดคุณภาพต่อตัวเด็กอย่างแท้จริง
- 5.1.4.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และเด็ก เพื่อให้เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุข
- 5.1.4.3 วางแผนผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ
- 5.1.4.4 แก้ไขปัญหาหนี้สินครู
- 5.1.5 ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ
- 5.1.5.1 บูรณาการการศึกษาทั้งระบบให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลิตและพัฒนากำลังคน

- 5.1.5.2 ผลิดกำลังคนสายอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น
- 5.1.5.3 ปรับภาพลักษณ์อาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ
- 5.1.5.4 ปฏิรูปการอุดมศึกษาในการวางแผนผลิตกำลังคนเน้นความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ
- 5.1.5.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในทุกระดับการศึกษา
- 5.1.6 เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - 5.1.6.1 พัฒนากำลังคนให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ สามารถทำงานได้ทั้งในและต่างประเทศ
 - 5.1.6.2 เพิ่มคุณวุฒิให้กับแรงงานไทย
 - 5.1.6.3 พัฒนาความชำนาญในการประกอบอาชีพ การใช้เทคโนโลยีและการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศให้กับกำลังคน
 - 5.1.6.4 ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน
- 5.1.7 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 5.1.7.1 ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมรวมตัวกันเป็นเครือข่ายและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
 - 5.1.7.2 ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น พิพิธภัณฑ์
 - 5.1.7.3 ส่งเสริมให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้
- 5.1.8 ส่งเสริมระบบธรรมภิบาลในวงการศึกษ
 - 5.1.8.1 สร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติให้ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

5.2 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมและผู้อื่น มัชยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมาย “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 - 26 กรกฎาคม 2562 และนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สร้างคุณภาพ ทุมนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน” ที่มีพันธกิจในการ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืนและการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5.3 นโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เรื่องค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) ได้ให้นโยบายเรื่องค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการไว้ดังนี้

5.3.1 มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

5.3.2 ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

5.3.3 กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์

5.3.4 ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.3.5 รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

5.3.6 มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน

5.3.7 เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ที่ถูกต้อง

5.3.8 มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

5.3.9 มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

5.3.10 รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราช

ดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

5.3.11 มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

5.3.12 คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

โดยสรุป ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานปรายุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้ดำเนินการพัฒนาโดยมีกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล ซึ่งช่วยให้การพัฒนาโรงเรียน

ขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ ดำเนินการไปอย่างมีทิศทางและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุญยกุล หัตถกี (2556) วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยและขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา การบริหารสู่ความเป็นเลิศ การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งกำหนดผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ภายใต้องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การวางแผนกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การจัดการสารสนเทศและความรู้ และการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และขั้นตอนที่ 3) การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับนโยบาย จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 คน และอาจารย์หรืออาจารย์พิเศษที่สอนระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด จำนวน 13 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และ 31 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 2) การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 4) การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 5) การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 6) การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และ 7) การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารคุณภาพการศึกษาโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารสู่ความเป็นเลิศ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ 3) พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ 4) ตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมพบว่า มีองค์ความรู้ที่หลากหลายทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาทำให้มีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงมีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย 2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การดำเนินการปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ และองค์ประกอบที่ 5 แนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ 3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัยเรียกว่า "PAWIN Model" มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) มีการดำเนินงาน 2) การปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ (Professional) 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล (World Wide Vision) 4) มีการบูรณาการ (Integrated) และ 5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (National Education) 4. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ทุกด้าน

ยุภาวรรณ โมรัฐเถียร (2555) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเตรียมความพร้อมของรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2) การดำเนินงานของรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

3) การตรวจสอบความสำเร็จของรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

4) การส่งเสริมสนับสนุนของรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

สาระในรูปแบบครอบคลุมแนวคิดการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ 6 ด้าน คือ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นครูผู้สอนและบุคลากร และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลผลิตที่เกิดกับครู พบว่า

1) ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศหลังการใช้รูปแบบในทุกด้านมากที่สุด

2) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่หลังการใช้รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศสูงขึ้น

3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด

4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้สูงขึ้น

ภาวิรินทร์ ณ พัทลุง (2560) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ตอน คือ

1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

2) วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ

3) พัฒนา (ร่าง) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4) ตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวม พบว่า มีองค์ความรู้ที่หลากหลายทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ทำให้มีการบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การดำเนินงานการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 ความพยายาม/ความตระหนัก องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล องค์ประกอบที่ 4 การบูรณาการ และองค์ประกอบที่ 5 แผนนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ

3) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ที่สามารถนำไปบูรณาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Feasibility for Implementation) ซึ่งผู้วิจัย เรียกว่า “PAWIN Model” มีส่วนประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มีการดำเนินงาน การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ (Professional) ส่วนที่ 2 มีความพยายาม/ความตระหนัก (Attempt & Awareness) ส่วนที่ 3 วิสัยทัศน์กว้างไกล (World Wide Vision) ส่วนที่ 4 มีการบูรณาการ (Integrated) และ ส่วนที่ 5 ตอบสนองต่อแผนนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ (National Education)

4) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์ทุกด้าน

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการและวัสดุอุปกรณ์ นำเสนอเข้าสู่กระบวนการ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านการวัดผลการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งผลลัพธ์การดำเนินงาน นำสู่ผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหาร ครู บุคลากรมีการพัฒนาการดำเนินงาน และนักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและให้ความเห็นชอบต่อรูปแบบและสามารถนำรูปแบบที่ได้ไปใช้ในการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับต่อไป

มังโสด หมะเต๊ะ (2562) วิจัยเรื่อง บริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ 2) สร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 192 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการประเมินผลตนเอง ด้านมุ่งเน้นนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน และด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศควรเป็นดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ 2) มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนให้หลากหลาย 3) การใช้หลักธรรมาภิบาล 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงาน 5) การประเมินผลสัมฤทธิ์กระบวนการจัดการเรียนการสอน 6) การจัดความรู้คุณธรรมและทักษะชีวิตนักเรียน และ 7) การนำเทคโนโลยีให้ความรู้บริการชุมชน

ว่าที่ร้อยเอก วิสาร ปัญญาชูณห์ (2564) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model และ 4) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model กลุ่มประชากร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเอกชนในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 18 ภาค กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด ที่ผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 18 ภาค จาก 54 โรงเรียน จำนวน 324 ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินโมเดลด้านบริบท ทุกตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากขึ้นไป ผลการประเมินด้านการออกแบบรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำไปใช้รูปแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินโมเดลด้านผลผลิตมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไป

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์ (2559) วิจัยเรื่อง การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบ

การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 123 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน ตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 492 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (2) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา (4) การพัฒนาบุคลากรครู (5) การส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถเต็มตามศักยภาพ 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริง

สุพิศ โสภา (2560) ศึกษาปรากฏการณ์และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กรณีศึกษาโรงเรียนวงแหวนวิทยาคม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างการศึกษาเอกสาร การลงภาคสนาม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม แบบบันทึกเทป การจดบันทึก (Field note) และการถ่ายภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การตรวจสอบความเที่ยงของข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) ผลการศึกษา พบว่า

1. ปรากฏการณ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนวงแหวนวิทยาคม สรุปได้ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัดตัวชี้วัดและการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ 7) ผลลัพธ์

2. แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนวงแหวนวิทยาคม สรุปได้ดังนี้ 1) การนำองค์กรควรมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้รายบุคคล 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์โรงเรียนควรมีการแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม 3) การมุ่งเน้นนักเรียน โรงเรียน ควรมีแนวคิดที่มุ่งการพัฒนาให้มีความยั่งยืนอย่างจริงจังและสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียน และคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคต 5) การมุ่งเน้นบุคลากรโรงเรียนควรมีกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ

โรงเรียนควรมีการวางแผนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน

7) ผลลัพธ์ควรกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาและบริการ

งานวิจัยต่างประเทศ

Bernard (1996) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและครูที่มีบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ พบว่า 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูง และครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูง และครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน และ 3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูง และครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน

Chux Gervase Iwu & Ita Chimezie Iwu (2013) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไนจีเรีย : กรณีศึกษาจากรัฐอีบอนยี (Ebonyi State) วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัญหาส่วนใหญ่ คือนักเรียนมาลงทะเลเบียนเรียนมากเกินไปทำให้การบริหารวัสดุ การจัดการเรียนรู้ไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักเรียน 2) ครูขาดการฝึกประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ ฝึกฝน อบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3) ขาดการประสานกับสิ่งแวดล้อมรอบโรงเรียน เช่น ชุมชน สถานที่ทางศาสนา ผู้นำท้องถิ่น ทั้งที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของนักเรียนและโรงเรียน สำหรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล คือ การบริหารจัดการศึกษาโดยวิธีการระบบองค์รวม (Holistic System Approach)

Hawk (2005) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจและการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของระบบ MBNQA มาใช้ศึกษาในโรงเรียน 2 แห่ง ในรัฐอิลลินอยส์ โดยศึกษาการใช้โปรแกรมดำเนินงานในด้านกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อประสิทธิผลขององค์กรและพัฒนาผู้เรียน พบว่า แนวคิดต่างๆ พัฒนาได้ดีในช่วงภาวะการพัฒนาระยะที่ 3ของการใช้ระบบ MBNQA โดย โรงเรียนพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร แผนกลยุทธ์ และการวัดการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีการพัฒนาทางบวกทุกองค์ประกอบของโปรแกรมระบบ MBNQA

Hightt (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียนและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ (1)

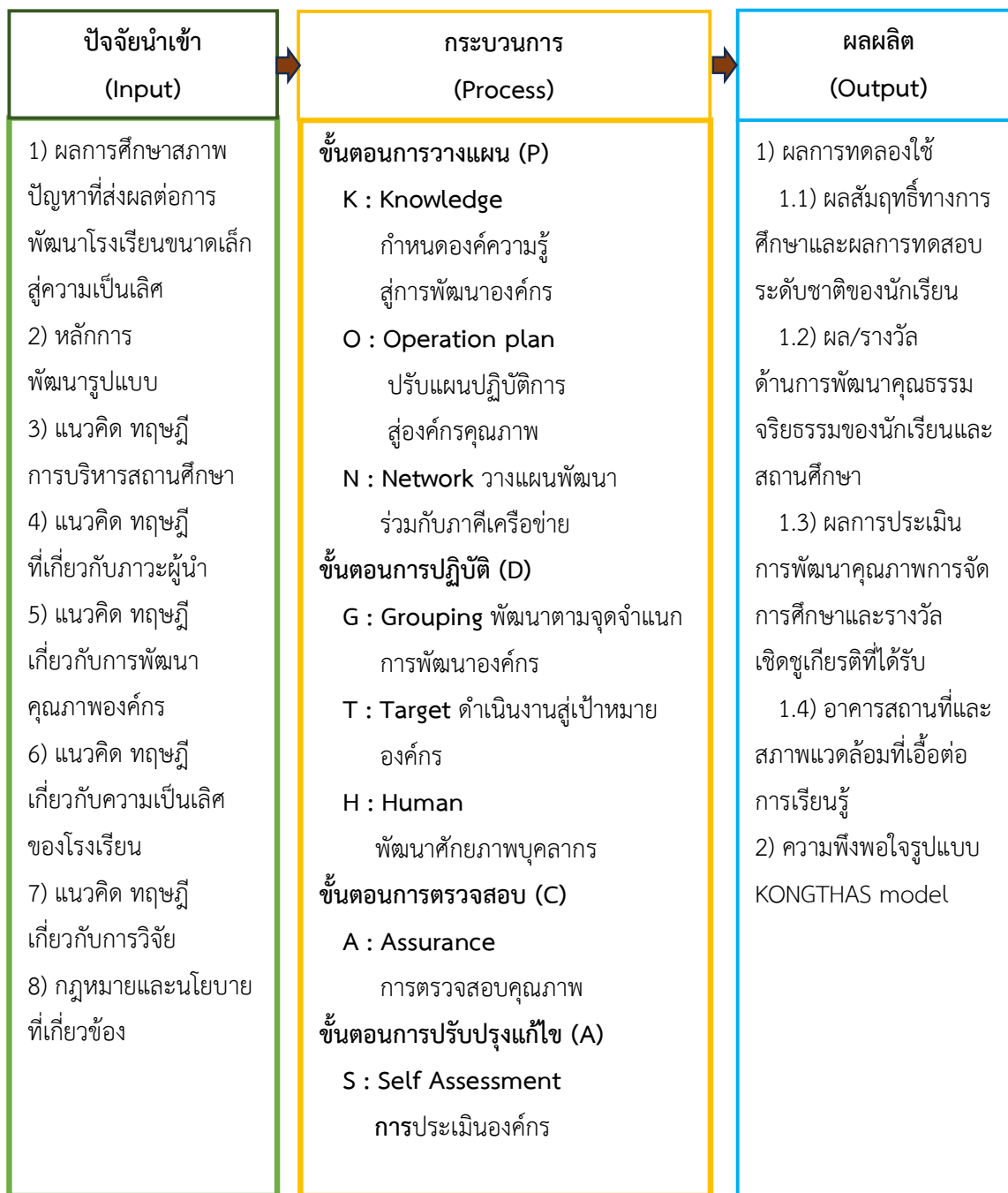
ผู้บริหารโรงเรียน (2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน (3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ (5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน (6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ (7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Sloan (2002) ได้ศึกษารูปแบบสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในวิทยาลัยชุมชนที่ยอมรับไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโครงสร้างทางทฤษฎีของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในวิทยาลัยชุมชนที่ต้องการรับเอาหลักการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมมีความสำคัญต่อการนำไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง โครงสร้างของงานตามแนวนอนมีผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่อง ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อเนื่องจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relation – orientated leadership)

William (2001) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารและบทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ใช้กลุ่มโรงเรียนจำนวน 3 กลุ่ม ต่างกัน 3 ตำบล ใช้ข้อมูลแบบสามเส้า การสัมภาษณ์ตัวต่อตัวและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างการมีคุณภาพของภาวะผู้นำในกระบวนการประเมินกับประสิทธิผลของกระบวนการประเมินตามที่ได้รับรู้ การศึกษามุ่งเน้นจำเพาะเรื่องเนื้อหา ของกระบวนการประเมินผู้บริหารเห็นพ้องกับคุณภาพของภาวะผู้นำที่อ้างในการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โดยสรุป ผลการวิจัยต่างประเทศเป็นข้อมูลที่กล่าวถึงในด้านบทบาทของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ภาวะความเป็นผู้นำ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และรูปแบบ/องค์ประกอบเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าในงานวิจัยที่ได้ศึกษาข้างต้นจะกล่าวถึงวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์สู่การพัฒนาแบบ KONGTHAS model เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดย KONGTHAS model มีกระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Theory) และสอดคล้องกับวงจรเดมมิ่ง PDCA (Deming Cycle) จึงมีกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศด้วย KONGTHAS model ของโรงเรียนธรรมยานปรยุต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 โดยได้ศึกษา ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย